

Số: 7/14 /HD-CĐXD

Hà Nội, ngày 03 tháng 10 năm 2025

HƯỚNG DẪN

Một số nội dung công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội XV Công đoàn Xây dựng Việt Nam, nhiệm kỳ 2025 - 2030

Thực hiện Hướng dẫn số 12/HD-TLĐ ngày 26/9/2025 của Đoàn Chủ tịch 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 XIV Công đoàn Việt Nam, nhiệm kỳ 2026 - 2031 và Kế hoạch số 628/KH-CĐXD ngày 12/9/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam về tổ chức đại hội các cấp tiến tới Đại hội Công đoàn Xây dựng Việt Nam lần thứ XV, nhiệm kỳ 2025-2030, Công đoàn Xây dựng 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. Thành lập tiểu ban nhân sự

Ban thường vụ (hoặc ban chấp hành ở những nơi không có ban thường vụ) công đoàn cấp triệu tập đại hội quyết định thành lập tiểu ban nhân sự đại hội, do đồng chí chủ tịch trực tiếp làm trưởng tiểu ban; các phó chủ tịch, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra (nếu có) và một số ủy viên ban thường vụ (hoặc ban chấp hành) làm ủy viên.

Tiểu ban nhân sự có nhiệm vụ giúp ban thường vụ (hoặc ban chấp hành) đương nhiệm:

- Chủ trì xây dựng phương án trình ban thường vụ (hoặc ban chấp hành) về cơ cấu, số lượng, thành phần đại biểu dự đại hội công đoàn cùng cấp; số lượng và cơ cấu đại biểu phân bổ cho từng đơn vị trực thuộc.

- 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 2025-2030; nhân sự đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên.

- 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).

- Hướng dẫn, chỉ đạo công đoàn cấp dưới chuẩn bị nhân sự để bầu cử/chỉ định tại đại hội, hội nghị công đoàn cấp dưới.

- Tiếp nhận hồ sơ của công đoàn cấp dưới về kết quả bầu cử đại biểu dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên; nghiên cứu, dự thảo báo cáo thẩm tra tư cách đại biểu (đại hội, hội nghị).

- Chuẩn bị dự thảo văn bản, tài liệu phục vụ công tác bầu cử (bầu ban chấp hành, bầu đại biểu dự đại hội, hội nghị công đoàn cấp trên).

- Chuẩn bị tài liệu phục vụ bầu cử tại hội nghị ban chấp hành lần thứ nhất (bầu ban thường vụ và các chức danh chủ chốt trong ban chấp hành; bầu ủy ban kiểm tra và chủ nhiệm ủy ban kiểm tra).

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 hiện tại, 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 2025-2030 và những năm tiếp theo. Xây dựng đề án nhân sự bám sát quy định của Đảng và Tổng Liên đoàn, trên cơ sở nguồn cán bộ (*tái cử, quy hoạch nhiệm kỳ 2023 - 2028 và các quy hoạch tương đương khác còn hiệu lực*); 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: 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 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, không để xảy ra những tiêu cực 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 2025-2030

- 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

và Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về công tác cán bộ.

- 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 đoàn viên, người lao động.

- Cán bộ được giới thiệu để bầu giữ chức danh cao hơn trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra phải có thời gian giữ chức vụ đang đảm nhiệm hoặc chức vụ tương đương ít nhất là 1 năm (12 tháng); trường hợp đặc biệt, chưa bảo đảm thời gian giữ chức vụ, thì đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

- Tiêu chuẩn cụ thể đối với nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp thực hiện theo **Phụ lục 4** của Hướng dẫn này.

Các công đoàn trực thuộc 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 đơn vị, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2025-2030 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 2025-2030

2.1. Độ tuổi tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp

- Thực hiện theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về độ tuổi giới thiệu ứng cử, 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 phải còn từ 48 tháng trở lên, tại thời điểm tổ chức đại hội công đoàn theo Kế hoạch số 628/KH-CĐXD ngày 12/9/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam.

- Cán bộ tái cử cấp ủy thì được tái cử chức danh lãnh đạo của công đoàn nhưng phải còn thời gian công tác ít nhất 36 tháng trở lên tại thời điểm thực hiện quy trình nhân sự đại hội.

Trường hợp đặc biệt đối với nhân sự là phó chủ tịch phải còn thời gian công tác ít nhất từ 42 tháng trở lên và do cấp có thẩm quyền quyết định.

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 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 các tập đoàn, tổng công ty nhà nước (*hoặc nhà nước có cổ phần chi phối*), 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 2025-2030 đến khi đủ tuổi nghỉ hưu.

3. Cơ cấu, số lượng uỷ viên ban chấp hành, uỷ viên ban thường vụ, phó chủ tịch và uỷ viên uỷ 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. Ban chấp hành công đoàn các cấp cần có 3 độ tuổi để đảm bảo tính kế thừa, phát triển, bao gồm: Dưới 42 tuổi (khoảng 10% trở lên), từ 42 đến dưới 50 tuổi (khoảng 40%-50%), số còn lại từ 50 tuổi trở lên để bảo đảm tính kế thừa, phát triển; phân đầu tỉ lệ nữ tham gia ban chấp hành từ 15% trở lên, có cán bộ nữ trong ban thường vụ.

- Đối với công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp có lập tổ công đoàn thì cần có cơ cấu đại diện cán bộ tổ công đoàn tham gia ban chấp hành công đoàn cơ sở. Quan tâm cơ cấu đoàn viên ưu tú trực tiếp sản xuất, đoàn viên là người dân tộc thiểu số (nơi có đông đoàn viên dân tộc thiểu số), người ngoài đảng trong các thành phần kinh tế.

- Căn cứ đặc điểm, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn tại 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: coi trọng chất lượng ban chấp hành, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện và không nhất thiết đơn vị, bộ phận trực thuộc 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 đã được phê duyệt (*VD: Ban chấp hành công đoàn có số lượng được phê duyệt 21 uỷ viên, nếu bầu ít hơn phải là 19 người, khuyết tối đa 02 người sẽ bổ sung trong nhiệm kỳ*).

3.2 Về cơ cấu ủy ban kiểm tra

Cơ cấu đồng chí phó chủ tịch công đoàn cùng cấp kiêm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra; các đơn vị tiến hành quy trình lựa chọn, giới thiệu nhân sự phó chủ tịch tham gia ủy ban kiểm tra và kiêm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra; đề xuất công đoàn cấp trên xem xét chỉ định nhân sự sau đại hội (không tiến hành bầu phó chủ tịch kiêm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra).

3.3. Về số lượng

- Số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp thực hiện theo Kế hoạch số 628/KH-CDXD ngày 12/9/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam (*số lượng ủy viên ban thường vụ không quá 1/3 số lượng ủy viên ban chấp hành và phải là số lẻ*). 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.

- Số lượng phó chủ tịch công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công đoàn cơ sở:

+ Đối với nơi không có ban thường vụ: không quá 01 người.

+ Đối với nơi có ban thường vụ: từ 01 đến 02 người.

- Số lượng phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công đoàn cơ sở: không quá 01 người.

4. Cơ cấu, số lượng đại biểu dự đại hội và đại biểu dự đại hội cấp trên

- Đại biểu dự đại hội:

+ Đại biểu chính thức: Số lượng, cơ cấu đại biểu triệu tập dự đại hội công đoàn các cấp thực hiện theo Kế hoạch số 628/KH-CDXD ngày 12/9/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam; đồng thời phải được đưa vào đề án hoặc kế hoạch đại hội.

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 đơn vị để xác định cơ cấu cụ thể, bảo đảm cân đối, hài hòa, phù hợp về thành phần, giới tính, lĩnh vực, ngành nghề, tăng số lượng đại biểu đại diện ở các lĩnh vực quan trọng.

+ Đại biểu dự khuyết: 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.

- Đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên: Căn cứ định hướng tiêu chuẩn, cơ

cầu, số lượng đại biểu do công đoàn cấp trên phân bổ, đơn vị xây dựng đề án nhân sự dự kiến đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên (gồm đại biểu chính thức và đại biểu dự khuyết, số lượng đại biểu dự khuyết không vượt quá 30% tổng số đại biểu chính thức).

5. Trình tự thực hiện quy trình nhân sự và số dư

- Về 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 đã xác định được số lượng các đồng chí tái cử đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện, tiếp tục thực hiện 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 các công đoàn trực thuộc Công đoàn Xây dựng Việt Nam thực hiện theo **Phụ lục 2** của Hướng dẫn này.

- Về số dư: Việc chuẩn bị đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty đối với những đơn vị tiến hành bầu cử tại đại hội 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 trên phê duyệt theo quy định.

Trường hợp số lượng ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra dưới 10 người thì chuẩn bị số dư là 1 người. Nếu 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.

Trường hợp 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.

6. Thực hiện bầu cử trong đại hội

6.1. 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 (Lưu ý: 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.

6.2. 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, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XIII và Hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

- Trường hợp nhân sự 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.

- 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.

Quy trình nhân sự đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên thực hiện theo **Phụ lục 3** của Hướng dẫn này.

7. Hồ sơ nhân sự

- Hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty và công đoàn cơ sở thực hiện theo **Phụ lục 5** của 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 2025-2030 lên công đoàn cấp trên ít nhất trước 15 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, đề nghị gửi bản mềm được lưu trữ trong USB và được bảo mật theo quy định.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban chấp hành, ban thường vụ các công đoàn trực thuộc Công đoàn Xây dựng Việt Nam cần tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy cùng cấp, căn cứ nội dung Hướng dẫn này và điều kiện cụ thể của đơn vị, để chỉ đạo, hướng dẫn và tiến hành công tác nhân sự trong quá trình đại hội công đoàn các cấp.

2. Các công đoàn trực thuộc căn cứ tình hình thực tế để triển khai, quán triệt kế hoạch đại hội của đơn vị theo đúng tinh thần Chỉ thị số 48-CT/TW ngày 24/6/2025 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Kế hoạch số 628/KH-CĐXD ngày 12/9/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam về tổ chức đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội Công đoàn Xây dựng Việt Nam lần thứ XV, nhiệm kỳ 2025-2030 và Hướng dẫn này, để tổ chức thực hiện nhất quán về nội dung, phương thức và đúng tiến độ theo Kế hoạch của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam./

Nơi nhận:

- Ủy viên Ban Chấp hành CĐXDVN;
- Các CĐ trực thuộc CĐXDVN (T/h);
- Lưu: VT, QHLD.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH



Phạm Hoài Phương

**Phụ lục 1****Khung số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2025-2030**

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 714/HD-CDXD, ngày 03/10/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam)

I. Ban Chấp hành

TT	Tiêu chí xây dựng số lượng ban chấp hành	Số lượng
I	Công đoàn cơ sở	
1	Dưới 50 đoàn viên	03
2	Từ 50 đến dưới 150 đoàn viên	Tối đa 05
3	Từ 150 đến dưới 500 đoàn viên	Tối đa 09
4	Từ 500 đến dưới 1.000 đoàn viên	Tối đa 11
5	Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên	Tối đa 13
6	Từ 3.000 đoàn viên đến dưới 7.000 đoàn viên	Tối đa 15
7	Từ 7.000 đến dưới 10.000 đoàn viên	Tối đa 17
8	Từ 10.000 đến dưới 15.000 đoàn viên	Tối đa 19
9	Từ 15.000 đến dưới 20.000 đoàn viên	Tối đa 21
10	Từ 20.000 đến dưới 25.000 đoàn viên	Tối đa 23
11	Từ 25.000 đoàn viên trở lên	Tối đa 25
II	Công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty	
1	Dưới 2.000 đoàn viên	Tối đa 15
2	Từ 2.000 đến dưới 5.000 đoàn viên	Tối đa 19
3	Từ 5.000 đến dưới 10.000 đoàn viên	Tối đa 21
4	Từ 10.000 đến dưới 15.000 đoàn viên	Tối đa 25
5	Từ 15.000 đoàn viên trở lên	Tối đa 27

II. Ủy ban kiểm tra

TT	Tiêu chí xây dựng số lượng UBKT	Số lượng
I	Công đoàn cơ sở	
1	Dưới 30 đoàn viên	Cử 01 BCH làm công tác kiểm tra
2	Từ 30 đến dưới 500 đoàn viên	03

3	Từ 500 đến dưới 1.000 đoàn viên	Tối đa 05
4	Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên	Tối đa 07
5	Trên 3.000 đoàn viên	Tối đa 09
II	Công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty	
1	Dưới 1.000 đoàn viên	Tối đa 05
2	Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên	Tối đa 07
3	Từ 3.000 đến dưới 10.000 đoàn viên	Tối đa 09
4	Trên 10.000 đoàn viên trở lên	Tối đa 11

**Phụ lục 2****Quy trình nhân sự đại hội công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2025-2030**

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 714/HD-CDXD, ngày 03/10/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam)

I. CÔNG ĐOÀN TẬP ĐOÀN KINH TẾ, TỔNG CÔNG TY

1. Đối với các công đoàn không thực hiện sáp nhập (các hội nghị thực hiện quy trình nhân sự chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt tham dự)

1.1. 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, chủ trương của cấp ủy có thẩm quyền, 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 ban kiểm tra đương nhiệm, trình ban thường vụ đề ra 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 2025 - 2030 theo quy định, tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự tái cử bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

(2) Bước 2: Tổ chức hội nghị ban chấp hành

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 1, ban chấp hành công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty tiến hành thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự tái cử bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

1.2. 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 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 2025 - 2030; ban thường vụ công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty thảo luận, thông qua danh sách nhân sự quy hoạch đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn:

- Mỗi thành viên được lựa chọn, giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng theo quy định trong danh sách nhân sự đã được ban thường vụ thông qua.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 30% tổng số đại biểu được triệu tập trở lên và lấy từ trên xuống cho đủ số dư 30% (nếu chưa đạt tỉ lệ số dư 30%, thì phải tiếp tục giới thiệu bổ sung cho đủ trước khi tiến hành giới thiệu ở bước 2). 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 2.

(2) Bước 2: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 1, hội nghị nghiên cứu danh sách trích ngang của nhân sự và ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

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: Ủy viên ban chấp hành công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty, chủ tịch công đoàn cơ sở trực thuộc chưa là ủy viên ban chấp hành công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn:

- Mỗi thành viên được giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng chức danh theo quy định và lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách được giới thiệu ở bước 1.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 30% tổng số đại biểu được triệu tập trở lên và lấy từ trên xuống cho đủ số dư 25% (nếu chưa đạt tỉ lệ số dư 25%, thì phải tiếp tục giới thiệu bổ sung cho đủ trước khi tiến hành giới thiệu ở bước 3). 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 3.

(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 tập đoàn kinh tế, tổng công ty 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 lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách được giới thiệu ở bước 2.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 50% tổng số đại biểu được triệu tập trở lên và lấy từ trên xuống cho đủ số dư 20% (nếu chưa đạt tỉ lệ số dư 20% thì phải tiếp tục giới thiệu bổ sung cho đủ số dư trước khi tiến hành giới thiệu ở bước 4). 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 4.

(4) Bước 4: Tổ chức hội nghị ban thường vụ (lần 2)

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 3, ban thường vụ công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty 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 lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách được giới thiệu ở bước 3.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 50% tổng số đại biểu được triệu tập trở lên và lấy từ trên xuống cho đủ số dư 15% (nếu chưa đạt tỉ lệ số dư 15% thì phải tiếp tục giới thiệu bổ sung cho đủ số dư trước khi tiến hành giới thiệu ở bước 5). 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 5.

(5) Bước 5: Tổ chức hội nghị ban chấp hành (lần 2).

Trên cơ sở kết quả phiếu giới thiệu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; ban chấp hành công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty thảo luận 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 lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách được giới thiệu ở bước 4.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 50% tổng số đại biểu được triệu tập trở lên và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định (số lượng được giới thiệu tính theo số dư từ 10 đến 15%). 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 công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty giới thiệu.

Lưu ý:

- Kết quả kiểm phiếu ở các bước 1, 3, 4, 5 được công bố tại hội nghị; kết quả kiểm phiếu ở bước 2 không công bố tại hội nghị.

- Đối với cấp cơ sở có khó khăn về nguồn nhân sự, ban thường vụ công

đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty hướng dẫn cụ thể về thành phần hội nghị, số lượng ở các bước bảo đảm số lượng nhân sự được giới thiệu có số dư từ 10 - 15% so với tổng số ủy viên ban chấp hành được bầu.

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 cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định, trước khi trình đại hội công đoàn cùng cấp.

2. Đối với các công đoàn thực hiện hợp nhất, sáp nhập

(1) Bước 1: Xây dựng và thông qua đề án nhân sự khóa mới

Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo quy định, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị sáp nhập nhiệm kỳ 2025 - 2030 và tình hình đội ngũ cán bộ; ban thường vụ công đoàn (sau khi hợp nhất, sáp nhập) chỉ đạo xây dựng đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2025 - 2030 báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, thông qua trước khi trình ban chấp hành biểu quyết thông qua theo quy định.

(2) Bước 2: Hội nghị ban thường vụ

Căn cứ đề án nhân sự khóa mới được cấp có thẩm quyền thông qua và danh sách nguồn nhân sự; ban thường vụ công đoàn thảo luận, thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

(3) Bước 3: 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 bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

II. CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

1. Đối với công đoàn cơ sở không thực hiện hợp nhất, sáp nhập

1.1. Đối với các công đoàn cơ sở không có ban thường vụ hoặc có dưới 150 đoàn viên.

Bước 1. Hội nghị ban chấp hành

Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo quy định tại nhiệm kỳ 2025 - 2030 và tình hình đội ngũ cán bộ, ban chấp hành công đoàn cơ sở thảo luận, thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và

tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Bước 2. Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 1, ban chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành gửi phiếu xin ý kiến toàn thể đoàn viên. Căn cứ theo tình hình thực tiễn tại đơn vị, công đoàn cấp trên hướng dẫn công tác gửi phiếu, thu phiếu và kiểm phiếu cho phù hợp, đảm bảo tính minh bạch, khách quan.

Trường hợp công đoàn cơ sở có nhiều chi nhánh, bộ phận đóng ở các địa phương, đoàn viên làm việc phân tán... thì tổ chức Hội nghị Ban Chấp hành mở rộng để lấy phiếu giới thiệu (Thành phần: Ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên, chủ tịch công đoàn bộ phận không là ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở (nếu có), tổ trưởng công đoàn).

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được xin ý kiến.

2.2. Đối với công đoàn cơ sở có ban thường vụ hoặc có từ 150 đoàn viên trở lên

Bước 1. Hội nghị ban thường vụ

Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo quy định tại nhiệm kỳ 2025 - 2030 và tình hình đội ngũ cán bộ, ban thường vụ công đoàn cơ sở thảo luận, thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Bước 2. Hội nghị ban chấp hành

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 1, 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: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Lưu ý: Đối với các công đoàn cơ sở có cấp ủy đồng cấp, Công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty có văn bản đề nghị hiệp ý, thống nhất về nhân sự cụ thể trước khi tiến hành bầu cử tại đại hội.

2. Đối với công đoàn cơ sở thực hiện hợp nhất, sáp nhập

2.1. Đối với công đoàn cơ sở không có ban thường vụ

Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo quy định, yêu cầu nhiệm

vụ chính trị của đơn vị hợp nhất, sáp nhập nhiệm kỳ 2025 - 2030, ban chấp hành (sau khi hợp nhất, sáp nhập) xây dựng đề án nhân sự nhiệm kỳ 2025 – 2030, thảo luận, thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

2.2. Đối với công đoàn cơ sở có ban thường vụ

(1) Bước 1: Xây dựng và thông qua đề án nhân sự khóa mới

Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo quy định, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị hợp nhất, sáp nhập nhiệm kỳ 2025 - 2030; ban thường vụ công đoàn (sau khi hợp nhất, sáp nhập) chỉ đạo xây dựng đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2025 - 2030 báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, thông qua trước khi trình ban chấp hành biểu quyết thông qua theo quy định.

(2) Bước 2: Hội nghị ban thường vụ

Căn cứ đề án nhân sự khóa mới được cấp có thẩm quyền thông qua và danh sách nguồn nhân sự; ban thường vụ công đoàn thảo luận, thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

(3) Bước 3: 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 bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty có thể căn cứ các bước quy trình nhân sự như mục II của Phụ lục này để cụ thể hóa, xây dựng quy trình nhân sự cho các công đoàn cấp cơ sở trực thuộc.



Phụ lục 3

Quy trình nhân sự đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 14/HD-CDXD, ngày 03/10/2025
của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam)

I. CÔNG ĐOÀN TẬP ĐOÀN KINH TẾ, TỔNG CÔNG TY

1. Đối với các công đoàn không thực hiện việc sáp nhập (các hội nghị thực hiện quy trình nhân sự chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt tham dự)

(1) Bước 1: Tổ chức hội nghị ban thường vụ

Căn cứ về số lượng, cơ cấu do Công đoàn Xây dựng Việt Nam phân bổ và tiêu chuẩn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên, tiểu ban nhân sự dự kiến danh sách đại biểu chính thức và đại biểu dự khuyết, trình ban thường vụ để rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách, tiến hành ghi phiếu giới thiệu bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

(2) Bước 2: Tổ chức hội nghị ban chấp hành

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 1, ban chấp hành công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty tiến hành 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 tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự ở bước 2, tiểu ban nhân sự giúp ban chấp hành, ban thường vụ hoàn thiện dự thảo đề án nhân sự dự kiến đoàn đại biểu dự đại hội cấp trên, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định, trước khi trình đại hội công đoàn cùng cấp.

2. Đối với các công đoàn thực hiện hợp nhất, sáp nhập (các hội nghị thực hiện quy trình nhân sự chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt tham dự)

(1) Bước 1: Xây dựng và thông qua Đề án nhân sự đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên

Căn cứ định hướng tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng đại biểu do Công đoàn Xây dựng Việt Nam phân bổ và tình hình đội ngũ cán bộ, ban thường vụ công đoàn

chỉ đạo tiêu ban nhân sự xây dựng đề án nhân sự dự kiến đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên (gồm đại biểu chính thức và đại biểu dự khuyết), báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét thông qua trước khi trình ban chấp hành công đoàn thảo luận, biểu quyết thông qua theo quy định.

(2) Bước 2: Tổ chức hội nghị ban thường vụ

Căn cứ đề án nhân sự dự kiến được cấp có thẩm quyền thông qua, ban thường vụ công đoàn thảo luận, thông qua danh sách nhân sự (gồm đại biểu chính thức và đại biểu dự khuyết) đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu theo quy định và tiến hành ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

(3) 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 biểu quyết giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn: Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỉ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu được triệu tập. Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Hoàn thiện hồ sơ, báo cáo Công đoàn Xây dựng Việt Nam chỉ định đại biểu dự Đại hội XV Công đoàn Xây dựng Việt Nam.

II. ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

1. Các đơn vị không thuộc diện hợp nhất, sáp nhập thực hiện quy trình nhân sự như mục 1 Phụ lục này và thực hiện việc bầu đoàn đại biểu dự đại hội cấp trên.

Các đơn vị thuộc diện sắp xếp, hợp nhất, sáp nhập thực hiện quy trình đề nghị chỉ định đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên như mục 2 Phụ lục này.

2. Công đoàn cơ sở có ban thường vụ thì thực hiện quy trình tương tự tại mục 1 Phụ lục này. Các đơn vị còn lại thì lấy phiếu giới thiệu nhân sự tại hội nghị ban chấp hành.

**Phụ lục 4**

Tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 14/HD-CDXD, ngày 03/10/2025
của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam)

I. Đối tượng áp dụng (quy định tại Quyết định số 2860/QĐ-TLĐ ngày 03/3/2025 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) **bao gồm:**

1. Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.
2. Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở.

II. Tiêu chuẩn chung**1. Về chính trị, tư tưởng**

a. Tuyệt đối trung thành với lợi ích quốc gia, dân tộc và lợi ích của giai cấp công nhân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, chủ nghĩa xã hội và đường lối đổi mới của Đảng; đảm bảo tiêu chuẩn chính trị theo quy định của Đảng. Kiên quyết, kiên trì bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch.

b. Lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trong bất cứ tình huống nào, kiên quyết đấu tranh bảo vệ cương lĩnh, đường lối của Đảng, Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước; có tinh thần yêu nước, đặt lợi ích của quốc gia, dân tộc, đoàn viên công đoàn, người lao động và tổ chức công đoàn lên trên lợi ích cá nhân.

c. Chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Kiên quyết đấu tranh, phê phán mọi hành vi né tránh, đùn đẩy, hoặc có tư tưởng trung bình chủ nghĩa, làm việc cầm chừng, sợ trách nhiệm, không dám làm. Thực hiện văn hóa từ chức khi không đủ khả năng, uy tín.

2. Về đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật

a. Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung.

b. Tâm huyết và có trách nhiệm với công việc; có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp; nêu cao trách nhiệm trong công tác và sinh hoạt; tuân thủ và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức, Điều lệ, quy định của tổ chức công đoàn. Nói và làm theo đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

c. Bản thân không tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi và tích cực đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; có tinh thần đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, lối sống cơ hội, thực dụng; quản lý, sử dụng tài sản công đúng mục đích, đúng quy định; tiết kiệm và hiệu quả; công bằng, chính trực, trọng dụng người tài; không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi, vi phạm các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, làm ảnh hưởng tới uy tín của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và uy tín của tổ chức công đoàn.

3. Về năng lực và uy tín

a. Nắm vững tình hình công nhân, viên chức và hoạt động công đoàn trong phạm vi quản lý; tổ chức nghiên cứu, đề xuất các chủ trương, giải pháp với cấp ủy, chính quyền cùng cấp về thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn; tổ chức thực hiện tốt việc hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, chương trình, kế hoạch bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức công đoàn, của đoàn viên và người lao động.

b. Có kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý; tổ chức thực hiện có hiệu quả hoạt động giám sát và phản biện xã hội; giữ mối liên hệ và gắn bó với công nhân lao động và quần chúng nhân dân, là cầu nối giữa công nhân lao động với Đảng; tham gia xây dựng Đảng, chính quyền và hệ thống chính trị; tổ chức tập hợp xây dựng liên minh chính trị và xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc.

c. Có tư duy đổi mới, có tầm nhìn, phương pháp làm việc khoa học, năng động, sáng tạo; gương mẫu, quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, cá nhân; được cán bộ, đảng viên, đoàn viên công đoàn, người lao động tin tưởng, tín nhiệm.

d. Có năng lực lãnh đạo, quản lý, tư duy sáng tạo nổi trội, mạnh dạn đổi mới; khả năng tổng hợp, phân tích, dự báo, xử lý, ứng phó kịp thời, hiệu quả những tình huống mới phát sinh. Chủ động nâng cao kiến thức, kỹ năng; năng lực công tác, làm việc trong môi trường quốc tế.

đ. Có phong cách lãnh đạo và phương pháp hoạt động; có uy tín và khả năng đoàn kết, tập hợp, phát huy vai trò là thủ lĩnh phong trào công nhân và hoạt động công đoàn ở địa phương, ngành, cơ quan, đơn vị.

e. Có kiến thức cơ bản về các lĩnh vực kinh tế, chính trị, pháp luật và hiểu biết thực tiễn, nắm bắt kịp thời các vấn đề mới phát sinh, mâu thuẫn, thách thức, thời cơ, thuận lợi, vấn đề mới, khó và những hạn chế, bất cập trong thực tiễn.

g. Có quá trình rèn luyện, trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân, hoạt động công đoàn hoặc công tác đảng, quản lý nhà nước, hoạt động của đoàn thể chính trị - xã hội.

h. Gương mẫu trong công tác và sinh hoạt, tích cực học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Cán bộ, đảng viên chức vụ càng cao càng phải gương mẫu, cấp trên gương mẫu trước cấp dưới, cấp ủy gương mẫu trước đảng viên, đảng viên gương mẫu trước quần chúng. Tích cực vận động, thuyết phục gia đình, người thân chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Khiêm tốn, cầu thị, giản dị; không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao phẩm chất, đạo đức, trình độ, năng lực công tác. Nói đi đôi với làm, làm đi đôi với nói, đã nói là làm.

4. Về trình độ: Có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao và theo quy định của Đảng, Nhà nước; trình độ tin học, ngoại ngữ cần thiết và phù hợp.

5. Về sức khỏe, độ tuổi công tác

a. Có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ.

b. Nhân sự là cán bộ công đoàn chuyên trách các cấp, nhân sự tại các cơ quan chuyên trách của Đảng, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước phải đáp ứng yêu cầu về tuổi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu ứng cử, tái cử theo quy định.

c. Nhân sự trong các đơn vị, 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.

III. Tiêu chuẩn ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

1. Ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Đáp ứng các tiêu chuẩn chung tại mục II phụ lục này, đồng thời đáp ứng tiêu chuẩn sau:

a. Về trình độ

- Nhân sự là cán bộ công đoàn chuyên trách hoặc cơ cấu tại các cơ quan chuyên trách của Đảng, đoàn thể phải có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

- Nhân sự cơ cấu là cán bộ công đoàn không chuyên trách, người lao động trực tiếp ở công đoàn cơ sở phải tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc có nghiệp vụ, tay nghề tương đương bậc 3/7 trở lên.

b. Về kinh nghiệm công tác

Nhân sự cơ cấu tại các cơ quan chuyên trách của Đảng, đoàn thể phải đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Nhân sự cơ cấu tại công đoàn cơ sở phải đang là chủ tịch công đoàn cơ sở, nơi có đông đoàn viên so với bình quân chung ở ngành, đơn vị.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

2. Ủy viên ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn của ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, đồng thời đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

a. Về trình độ: Tốt nghiệp đại học trở lên; nhân sự là cán bộ công đoàn chuyên trách hoặc cơ cấu tại cơ quan Đảng, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp công lập, phải có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên.

b. Về kinh nghiệm công tác: Nhân sự là cán bộ công đoàn chuyên trách đủ 02 năm trở lên làm chuyên trách công đoàn (*không kể thời gian tập sự*) và được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhân sự cơ cấu tại cơ quan chuyên trách của Đảng, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp công lập phải đang giữ chức vụ, chức danh tương đương phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

3. Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

a. Đáp ứng các tiêu chuẩn của ủy viên ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và các yêu cầu theo quy định hiện hành về danh mục vị trí việc làm công chức Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

b. Nhân sự đang giữ chức vụ phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hoặc tương đương đủ 02 năm trở lên và được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

4. Phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

a. Đáp ứng các tiêu chuẩn của ủy viên ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và các yêu cầu theo quy định hiện hành về danh mục vị trí việc làm công chức Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

b. Nhân sự giới thiệu đủ 03 năm trở lên đảm nhiệm vị trí việc làm chuyên viên hoặc tương đương (*không kể thời gian tập sự*) và được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

5. Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Đáp ứng các tiêu chuẩn chung tại mục II phụ lục này, đồng thời phải đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ sau: Tốt nghiệp đại học trở lên một trong các chuyên

ngành: Luật, kinh tế, quản trị kinh doanh hoặc tốt nghiệp trung cấp trở lên chuyên ngành tài chính, kế toán, kiểm toán. Trường hợp các chuyên ngành khác với chuyên ngành ở cùng với trình độ đại học nêu trên phải có chứng chỉ nghiệp vụ thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, do cơ quan có thẩm quyền cấp.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

6. Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Đáp ứng tiêu chuẩn ủy viên ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và tiêu chuẩn ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cùng cấp; có khả năng tham mưu cho ban chấp hành, ban thường vụ về công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức công đoàn ở ngành, đơn vị; có khả năng lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo hoạt động của ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và hướng dẫn nghiệp vụ hoạt động của ủy ban kiểm tra công đoàn cấp cơ sở.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

7. Phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Đáp ứng tiêu chuẩn của ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cùng cấp; có khả năng tham mưu cho chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức công đoàn ở ngành, đơn vị; có khả năng lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo hoạt động của Ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và hướng dẫn nghiệp vụ kiểm tra công đoàn cơ sở trong phạm vi được phân công.

8. Tiêu chuẩn cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và trường hợp đặc thù khác do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

IV. Tiêu chuẩn ủy viên ban chấp hành và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở

1. Ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ, Ủy ban kiểm tra

Đáp ứng các tiêu chuẩn chung tại mục II phụ lục này này, đồng thời đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

a. Hiểu biết sâu về lĩnh vực ngành, nghề, tình hình sản xuất, kinh doanh, tình hình hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; có uy tín, được đông đảo đoàn viên, người lao động tin nhiệm; có khả năng vận dụng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, của địa phương, ngành, đơn vị và của tổ chức công đoàn để đại diện, bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

b. Đối với ủy viên ban thường vụ (nếu có) cần đáp ứng thêm tiêu chuẩn về nghiệp vụ, tay nghề chuyên môn nổi trội; có khả năng tổ chức điều hành hoạt động của công đoàn cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

2. Chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cấp cơ sở

a. Đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn của ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, đồng thời đáp ứng các tiêu chuẩn: Nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành các hoạt động của ban chấp hành.

b. Có khả năng cụ thể hóa chương trình, nghị quyết, kế hoạch của công đoàn cấp trên để triển khai thực hiện tại cơ sở; có năng lực tập hợp, thu hút người lao động.

c. Có kỹ năng đối thoại, thương lượng; có bản lĩnh, hiểu biết đặc điểm tình hình của đơn vị, doanh nghiệp, có khả năng phối hợp tốt với người sử dụng lao động trong tổ chức triển khai các hoạt động của công đoàn cơ sở;

d. Đã tham gia và hoàn thành tốt nhiệm vụ ở vị trí cán bộ tổ công đoàn trở lên hoặc có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất. Đối với chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở là cán bộ công đoàn chuyên trách phải có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

**Phụ lục 5****Danh mục hồ sơ nhân sự đại hội****Công đoàn tập đoàn kinh tế, tổng công ty, công đoàn cơ sở**

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 714/HD-CDXD, ngày 03/10/2025 của Ban Thường vụ Công đoàn Xây dựng Việt Nam)

Đơn vị khi nộp hồ sơ nhân sự lên công đoàn cấp trên 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.

2. Bảng tổng hợp kết quả kiểm phiếu ở các bước (kèm theo danh sách trích ngang lý lịch nhân sự Mẫu số 02 ban hành kèm theo Hướng dẫn số 38/HD-TLĐ ngày 27/12/2024 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về việc hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam; biên bản kiểm phiếu và biên bản hội nghị các bước).

*** Hồ sơ đối với nhân sự 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, chụp trong thời gian không quá 6 tháng.

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 3 năm gần nhất của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị của cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ, về (1) Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ. (2) Năng lực công tác và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; trong đó, thể hiện rõ trong quá trình công tác nhân sự có sản phẩm cụ thể, thành tích công tác, hạn chế, khuyết điểm, vi phạm (nếu có). (3) 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 về tiêu chuẩn chính trị của cấp có thẩm quyền 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. Bản sao các văn bằng, chứng chỉ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị... (có xác nhận của cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ hoặc của cấp có thẩm quyền).

8. Kết luận tình trạng sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền.

(Các tài liệu nêu tại Mục 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 được kê khai, xác nhận trong thời hạn 6 tháng tính đến thời điểm xem xét)

*** Hồ sơ đối với nhân sự là cán bộ cơ quan phối hợp:**

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.

*** Hồ sơ đối với nhân sự là cán bộ công đoàn cấp cơ sở:**

1. Bản sao hợp đồng lao động (đối với các đơn vị doanh nghiệp).
2. Tờ khai sơ yếu lý lịch thực hiện theo Mẫu số 01 ban hành kèm theo Hướng dẫn số 38/HD-TLĐ ngày 27/12/2024 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.

Lưu ý: Trường hợp cán bộ công đoàn là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Đảng.