

Số: **287**/HD-CDKHCN

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 Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030

Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam và Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam; Hướng dẫn số 12/HD-TLĐ ngày 26/9/2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Kế hoạch số 262/KH-CDKHCN ngày 12/9/2025 của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam (sau đây viết tắt là Công đoàn KHCN Việt Nam) về tổ chức Đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội Công đoàn KHCN Việt Nam lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030; Ban Thường vụ Công đoàn KHCN Việt Nam hướng dẫn một số nội dung công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp, như sau:

I. 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

a. 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, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, Công đoàn KHCN Việt Nam về công tác cán bộ.

b. 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 và người lao động.

c. 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.

d. 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 số 2860/QĐ-TLĐ ngày 03/3/2025 của Tổng Liên đoàn về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp; phù hợp với quy định của đơn vị và của Tổng Liên đoàn.

Công đoàn các cấp căn cứ nội dung tiêu chuẩn nêu trên, các quy định về công tác cán bộ hiện nay của Đảng và Tổng Liên đoàn, Công đoàn KHCN Việt Nam 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 cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam, nhiệm kỳ 2025-2030

a. Độ tuổi tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra

- 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*); tuổi tái cử ít nhất phải từ 48 tháng trở lên, tại thời điểm tổ chức đại hội theo Kế hoạch số 262/KH-CĐKHCN, ngày 12/9/2025 của Công đoàn KHCN 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.

b. Một số trường hợp đặc thù

Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn chuyên trách trong các tập đoàn, tổng công ty trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam còn tuổi công tác từ 01 năm (*đủ 12 tháng*) trở lên, nếu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, sức khỏe, 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 về 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 công đoàn các cấp

a. Về cơ cấu ban chấp hành

(i) 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, gồm:

- *Cơ cấu theo lĩnh vực*: Lãnh đạo, chuyên viên công đoàn phụ trách công tác tổ chức cán bộ, kiểm tra, tài chính, quan hệ lao động, tuyên giáo, nữ công.

- *Cơ cấu theo địa bàn*: lãnh đạo, cán bộ công đoàn phụ trách công đoàn cơ sở, công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn tổ, bộ phận.

- *Cơ cấu theo tổ chức bộ máy*: cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách; cán bộ công đoàn một số đơn vị trực thuộc.

Phần đầu đạt tỉ lệ nữ cán bộ tham gia ban chấp hành từ 15% trở lên; có cán bộ nữ trong ban thường vụ; phần đầu tỉ lệ cán bộ trẻ dưới 42 tuổi từ 10% trở lên (tính cho cả nhiệm kỳ); khuyến khích cơ cấu cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ tham gia ban chấp hành. Thực hiện việc ban chấp hành, ban thường vụ, thường trực công đoàn các cấp có đủ 3 độ tuổi.

(ii) Căn cứ đặc điểm, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn của 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; ban thường vụ/ban chấp hành 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.

- 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 duyệt.

b. Về cơ cấu ủy ban kiểm tra

- Ủy ban kiểm tra Công đoàn Bưu chính Viễn thông (Công đoàn VNPT), Công đoàn Tổng công ty Bưu điện Việt Nam (Công đoàn VNPost), Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam: Cơ cấu đồng chí phó chủ tịch công đoàn kiêm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra; đồng chí phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra (nếu có) là ủy viên ban chấp hành.

- Ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở: Cơ cấu đồng chí phó chủ tịch công đoàn 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 tại đại hội, không tiến hành bầu phó chủ tịch kiêm chủ nhiệm ủy ban kiểm tra.

c. Về số lượng

- Số lượng ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp thực hiện theo Điểm 2 Mục III Kế hoạch số 262/KH-KHCN, ngày 12/9/2025 của Công đoàn KHCN Việt Nam và theo Phụ lục 5 (*số lượng ủy viên ban thường vụ không vượt quá 1/3 số lượng ủy viên ban chấp hành và phải là số lẻ*).

- Số lượng phó chủ tịch không quá 02 đồng chí.

- Số lượng phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra Công đoàn VNPT, Công đoàn VNPost và Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam (nếu có): 01 người; không bố trí phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra đối với công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam.

Đối với một số trường hợp đặc thù, đơn vị xin ý kiến cấp ủy cùng cấp, trình Ban Thường vụ Công đoàn KHCN Việt Nam xem xét, phê duyệt.

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

- Về đại biểu chính thức dự 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 công đoàn trực thuộc căn cứ số lượng đại biểu được phân bổ theo Kế hoạch số 262/KH-KHCN ngày 12/9/2025 của Công đoàn KHCN Việt Nam 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, ngành nghề, tăng số lượng đại biểu đại diện ngành, lĩnh vực quan trọng. Cơ cấu, số lượng 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.

- Về đại biểu dự đại hội cấp trên: Căn cứ định hướng tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng đại biểu do Công đoàn KHCN Việt Nam 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. Đối với công đoàn các cấp

Tùy theo điều kiện thực tiễn của đơn vị, căn cứ theo các định hướng trên của Công đoàn KHCN Việt Nam trao đổi với cấp ủy (nếu có) của đơn vị để quyết định về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng, cơ cấu nhân sự ban chấp hành, ủy ban kiểm tra đảm bảo đúng quy định.

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

a. Về trình tự thực hiện quy trình

- Nhân sự ban chấp hành, ủy ban kiểm tra: 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, sau đó tiếp tục trên cơ sở đó thực hiện việc giới thiệu nhân sự đối với các đồng chí lần đầu tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra. Công đoàn các cấp căn cứ Phụ lục 1 để thực hiện.

- Nhân sự đoàn đại biểu dự đại hội cấp trên: Công đoàn các cấp thực hiện quy trình nhân sự theo Phụ lục 2.

Công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam căn cứ Phụ lục 1 và 2 để hướng dẫn quy trình nhân sự đại hội đối với các công đoàn trực thuộc.

b. Về số dư

Việc chuẩn bị đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra và đoàn đại biểu dự đại hội của Công đoàn Tập đoàn, Tổng công ty trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam 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, đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên được cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định. Trong trường hợp ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên dưới 10 người thì chuẩn bị số dư là 01 người. Trường hợp ở cuối danh sách giới thiệu có số dư 2 người trở lên cùng có số phiếu giới thiệu bằng nhau thì đưa cả vào danh sách để giới thiệu với đại hội.

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

- Đối với công đoàn cấp cơ sở

Việc chuẩn bị đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở và đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên đối với những đơn vị tiến hành bầu cử tại đại hội: có thể bầu không có số dư hoặc có số dư do ban chấp hành khóa đương nhiệm chuẩn bị nhân sự và được đại hội biểu quyết thông qua.

7. 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 ¹.

- 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 ².

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 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.

¹ 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.

² Đại hội CĐCS đồng đoàn viên cần chia tổ thảo luận và chuyển danh sách nhân sự đã chuẩn bị về các tổ thảo luận, không nên mất thời gian đọc danh sách tại đại hội.

- 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 XIII và hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

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

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.

8. Hồ sơ nhân sự

- Hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn các cấp thực hiện theo Phụ lục 3, 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.

- Hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn tổ, bộ phận do ban thường vụ/ban chấp hành công đoàn công đoàn cơ sở trực thuộc căn cứ Phụ lục 3 quy định cụ thể.

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

1. Công đoàn VNPT, Công đoàn VNPost, Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam và các công đoàn cơ sở trực thuộc

a. Thành lập tiểu ban nhân sự (nếu cần)

Cơ cấu gồm: Chủ tịch, phó chủ tịch, cán bộ phụ trách bộ phận tổ chức, ủy viên ban thường vụ hoặc ủy viên ban chấp hành đối với các đơn vị không có ban thường vụ (*nếu cần thiết*). Nhiệm vụ chủ yếu của tiểu ban nhân sự thực hiện theo Điểm 1.2 Mục III Kế hoạch số 262/KH-CDKH-CN ngày 12/9/2025 của Công đoàn KH-CN 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, ngoài ra cần quan tâm một số nội dung sau:

(i) 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 2025-2030; đề án nhân sự tham gia đoàn đại biểu dự Đại hội Công đoàn KH-CN Việt Nam lần thứ I và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội cấp mình nhiệm kỳ 2025-2030.

(ii) Tham mưu cho ban thường vụ/ban chấp hành quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, nguyên tắc, quy chế và kế hoạch làm việc của tiểu ban nhân sự và tổ giúp việc (nếu có).

(iii) Xây dựng kế hoạch làm việc với 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).

(iv) Thực hiện một số nhiệm vụ liên quan khác do ban thường vụ/ban chấp hành cùng cấp giao.

***b. Xây dựng đề án nhân sự tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau*³**

(i) Tổng kết công tác nhân sự nhiệm kỳ qua, 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.

(ii) Quán triệt quan điểm, chủ trương, định hướng của Đảng và các quy định, hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, Công đoàn KHCN Việt Nam; 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, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên đoàn, Công đoàn KHCN Việt Nam 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: Phải coi trọng chất lượng ban chấp hành, bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý, đủ năng lực đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn và không nhất thiết tất cả các đơn vị trực thuộc phải có người tham gia ban chấp hành.

(iii) 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. Công đoàn trực thuộc các công đoàn trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam

Căn cứ nội dung tại Điểm 1 nêu trên, Ban Thường vụ/Ban Chấp hành các Công đoàn trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam cụ thể hóa, hướng dẫn cho phù hợp với đặc điểm, tình hình và yêu cầu cụ thể của từng đơn vị.

³ Các đơn vị tham khảo mẫu đề cương đề án nhân sự tại Phụ lục 4.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam cần tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy thực hiện Hướng dẫn này cho phù hợp với 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 theo Hướng dẫn của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, Công đoàn KHCN Việt Nam.

2. Công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam lựa chọn hình thức tổ chức hội nghị phù hợp để triển khai, quán triệt kế hoạch đại hội của đơn vị theo đúng tinh thần Kế hoạch số 262/KH-CDKHCN ngày 12/9/2025 về tổ chức đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội I Công đoàn KHCN Việt Nam, 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 Công đoàn KHCN Việt Nam. /

Nơi nhận:

- Đảng ủy Bộ KHCN (để b/c);
- Tổng LĐLĐ Việt Nam (để b/c);
- Chủ tịch Phạm Đức Long (để b/c);
- UVBCH, UBKT CDKHCNVN;
- Các Ban CDKHCNVN;
- Các công đoàn trực thuộc;
- Lưu: VT, QHLD.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**



Phạm Quang Hưởng

Phụ lục 1

**Quy trình nhân sự đại hội công đoàn cơ sở trực thuộc
Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam, nhiệm kỳ 2025-2030**
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CDKHCN, ngày / /2025
của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam)

I. Công đoàn VNPT, Công đoàn VNPost, Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam.

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. 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 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 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 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.

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 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 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: Các đồng chí ủy viên ban chấp hành đương nhiệm; cấp ủy; Chủ tịch/Phó chủ tịch các đơn vị.

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 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 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 VNPost, Công đoàn VNPT và Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam 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 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.

- Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự (Bước 2 đối với nhân sự tái cử và Bước 5 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.

II. Quy trình nhân sự đối với công đoàn cấp cơ sở (tái cử, lần đầu)

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 cơ sở sử dụng hình thức gửi và thu phiếu trực tiếp hoặc bằng đường thư để kiểm phiếu cho phù hợp, đảm bảo tính minh bạch, khách quan.

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. 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 trực thuộc có cấp ủy đồng cấp, công đoàn các cấp có văn bản đề nghị hiệp y, thống nhất về nhân sự cụ thể trước khi tiến hành bầu cử tại đại hội.

III. Quy trình chỉ định nhân sự từ nguồn tại chỗ đối với các công đoàn cơ sở mới thành lập và công đoàn cơ sở sau khi hợp nhất, sáp nhập (tái cử, lần đầu)

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

(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 chấp hành công đoàn (sau khi thành lập, hợp nhất, sáp nhập) chỉ đạo xây dựng đề án nhân sự ban chấp hành, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở 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 chấp hành

Căn cứ đề án nhân sự khóa mới được cấp có thẩm quyền thông qua và danh sách nguồn nhân sự; ban chấp hành công đoàn 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.

2. Đối với các công đoàn cơ sở có ban thường vụ hoặc có trên 150 đoàn viên.

(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 thành lập, 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 công đoàn tổng công ty, công đoàn cơ sở 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 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.

(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 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 cấp trên trực tiếp có văn bản đề nghị hiệp ý, thống nhất về nhân sự cụ thể trước khi tiến hành bầu cử tại đại hội.

3. Đối với các công đoàn cơ sở, công đoàn tổ/bộ phận thành lập mới

Ban thường vụ (hoặc ban chấp hành) công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn KHCN Việt Nam căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, số lượng, quy trình theo quy định và tình hình thực tiễn đội ngũ cán bộ để cụ thể hóa, thực hiện việc chỉ định ban chấp hành, ban thường vụ, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2025-2030 theo thẩm quyền.

Phụ lục 2

Quy trình nhân sự đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CĐKHCN, ngày / /2025
của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam)

1. Đối với các Công đoàn VNPT, Công đoàn VNPost, Công đoàn Đài Truyền hình Việt Nam (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 KHCN 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 đề 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 cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương 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 công đoàn cấp cơ sở

- Các đơn vị không thuộc diện hợp nhất, sáp nhập có ban thường vụ thực hiện quy trình tương tự tại mục 1 phụ lục này.

- Các đơn vị không có ban thường vụ thì lấy phiếu giới thiệu nhân sự tại Hội nghị Ban chấp hành.

- Các đơn vị thuộc diện sắp xếp, hợp nhất, sáp nhập, mới thành lập thực hiện chỉ định đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên.

Phụ lục 3

Danh mục hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn các cấp

*(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CDKHHCN, ngày / /2025
của Công đoàn Khoa học và Công nghệ 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 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 cấp cơ sở là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Đảng.

Phụ lục 4

Mẫu đề án nhân sự dành cho công đoàn các cấp
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CĐKHHCN, ngày 30/9/2025
của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam)

ĐẠI HỘI
CÔNG ĐOÀN
LẦN THỨ ..., NHIỆM KỲ

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

Hà Nội, ngày tháng năm 202...

ĐỀ ÁN

Nhân sự khóa, nhiệm kỳ

- Căn cứ

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam; 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;

- Căn cứ Kế hoạch số 262/KH-KHCN ngày 12/9/2025 của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam về tổ chức đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội Công đoàn KHHCN Việt Nam lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030; Hướng dẫn số /HD-CĐKHHCN ngày /2025 của Công đoàn KHHCN Việt Nam về một số nội dung công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội I Công đoàn KHHCN Việt Nam, nhiệm kỳ 2025-2030;

.....

Ban Chấp hành khóa, xây dựng Đề án nhân sự khóa, nhiệm kỳ 2025-2030 trình Đại hội Công đoàn lần thứ, nội dung như sau:

I. TÌNH HÌNH NHÂN SỰ KHÓA..., NHIỆM KỲ

1. Số lượng: ủy viên.

2. Cơ cấu: (ghi theo thực tế).

3. Trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, độ tuổi (ghi theo thực tế).

4. Đánh giá chung:

- Ưu điểm:

- Tồn tại, hạn chế:

- Nguyên nhân (*khách quan, chủ quan*):

- Bài học kinh nghiệm:

II. PHƯƠNG ÁN NHÂN SỰ BAN CHẤP HÀNH KHÓA, NHIỆM KỲ 2025-2030.

1. Nguyên tắc, yêu cầu (quán triệt chủ trương của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Tổng Liên đoàn, cơ cấu hợp lý, bảo đảm kế thừa, đổi mới, nữ từ ...%,

dưới ... tuổi ...%, tái cử ...%).

2. Tiêu chuẩn (về chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ, kinh nghiệm, độ tuổi,.....).

3. Số lượng: ... ủy viên (tại Đại hội bầu ... ủy viên, có bầu khuyết tại đại hội hay không? Nếu có, nêu rõ số lượng và thuộc cơ cấu ở đâu....).

4. Cơ cấu nhân sự: 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,

- Tại cơ quan ủy viên, tỷ lệ: ...%

Trong đó:

+ Thường trực ... ủy viên, tỷ lệ ...%;

+ Lãnh đạo các ban ... ủy viên, tỷ lệ ...%;

- Công đoàn xã, phường, đặc khu:..... ủy viên, tỷ lệ ...%;

- Cơ sở: ... ủy viên, tỷ lệ%

5. Cơ cấu độ tuổi, giới, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị:

- *Trình độ chuyên môn: số lượng, tỷ lệ*

- *Trình độ lý luận chính trị: số lượng, tỷ lệ*

- *Không là đảng viên: số lượng, tỷ lệ*

- *Cơ cấu tuổi: số lượng, tỷ lệ*

- *Cán bộ nữ: số lượng, tỷ lệ*

Ban Chấp hành khóa đã xây dựng Đề án nhân sự Ban Chấp hành khóa, nhiệm kỳ 2025-2030 và thực hiện đầy đủ các bước quy trình giới thiệu nhân sự theo đúng quy định của Đảng, của tổ chức Công đoàn. Ban Chấp hành khóa đã báo cáo và được Ban Thường vụ ủy phê duyệt tại Thông báo số/TU ngày/.../202.. và Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phê duyệt tại văn bản số...../TLĐ ngày...../..../202....

Trên đây là Đề án nhân sự Ban Chấp hành khóa, nhiệm kỳ Kính trình Đại hội Công đoàn lần thứ thảo luận và quyết định./.

BAN CHẤP HÀNH.....
KHÓA

Phụ lục 5**Khung số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra
công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2025-2030***(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CDKHCN, ngày / /2025
của Công đoàn Khoa học và Công nghệ Việt Nam)*

TT	Tiêu chí xây dựng số lượng ban chấp hành, ủy ban kiểm tra	Số lượng tối đa	
		Ủy viên BCH	Ủy viên UBKT
I	Công đoàn cơ sở		
1	Dưới 50 đoàn viên	03	Cử 1 ủy viên BCH làm công tác kiểm tra
2	Từ 50 đến dưới 150 đoàn viên	05	03
3	Từ 150 đến dưới 500 đoàn viên	09	03
4	Từ 500 đến dưới 1.000 đoàn viên	11	03
5	Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên	13	03
6	Từ 3.000 đến dưới 7.000 đoàn viên	15	05
7	Từ 7.000 đến dưới 10.000 đoàn viên	17	05
8	Từ 10.000 đến dưới 15.000 đoàn viên	19	05
II	Công đoàn VNPT, VNPost, Đài TH Việt Nam		
1	Dưới 10.000 đoàn viên	15	05
2	Từ 10.000 đến dưới 30.000 đoàn viên	19	05
3	Từ 30.000 đến dưới 60.000 đoàn viên	23	07
4	Từ 60.000 đoàn viên trở lên	27	07

Lưu ý:

1. Ban chấp hành có số lượng 09 người trở lên, được bầu ban thường vụ.
2. Số lượng ủy viên ban thường vụ không quá 1/3 tổng số UVBCH và là số lẻ.