|  |  |
| --- | --- |
| TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM  **CÔNG ĐOÀN ĐƯỜNG SẮT VIỆT NAM** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số: **03** /NQ-CĐĐS | *Hà Nội, ngày 25 tháng 7 năm 2019* |

**NGHỊ QUYẾT**

**HỘI NGHỊ LẦN THỨ TƯ**

**BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN ĐƯỜNG SẮT VIỆT NAM KHÓA XV**

**Về việc “Triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm**

**đổi mới tổ chức, phương thức hoạt động Công đoàn Đường sắt Việt Nam**

**giai đoạn 2019 - 2023 và những năm tiếp theo”**

Thực hiện Kết luận số 62-KL/TW ngày 08/12/2009 của Bộ Chính trị “Về tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội”; căn cứ Nghị quyết số 6a/NQ-TLĐ ngày 06/01/2011 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa X “Về tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức và nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở”; Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam và Đại hội XV Công đoàn Đường sắt Việt Nam (ĐSVN) về đổi mới tổ chức, phương thức hoạt động công đoàn các cấp, nâng cao chất lượng công đoàn cơ sở, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.

Căn cứ đặc điểm, tình hình tổ chức và kết quả hoạt động Công đoàn ĐSVN thời gian qua; nhằm triển khai ứng dụng các kết quả nghiên cứu của Đề tài *“Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn trong Tổng công ty ĐSVN giai đoạn 2015 - 2023 và những năm tiếp theo”* phù hợp với quá trình Tổng công ty ĐSVN thực hiện tái cơ cấu, hội nhập và phát triển.

Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Công đoàn ĐSVN khóa XV thống nhất ban hành Nghị quyết về việc *“Triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm đổi mới tổ chức, phương thức hoạt động Công đoàn Đường sắt Việt Nam giai đoạn 2019 - 2023 và những năm tiếp theo”* với những nội dung cụ thể như sau:

**I. Tình hình tổ chức, hoạt động công đoàn thời gian qua**

**1. Tình hình tổ chức**

Giai đoạn 2012 - 2018, Tổng công ty ĐSVN thực hiện đề án tái cơ cấu theo Quyết định số 198/QĐ-TTg ngày 21/01/2013 của Thủ tướng Chính phủ; mô hình, cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý các đơn vị, doanh nghiệp trực thuộc Tổng công ty có nhiều thay đổi theo quy định của pháp luật.

Cùng với việc triển khai thực hiện tái cơ cấu của Tổng công ty ĐSVN, Công đoàn ĐSVN đã kịp thời chỉ đạo sắp xếp mô hình tổ chức, kiện toàn ban chấp hành công đoàn các cấp, đảm bảo vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và đoàn viên công đoàn trong Tổng công ty ĐSVN.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp, đã có những thay đổi lớn về cơ cấu tổ chức, cán bộ của Công đoàn ĐSVN, cụ thể như:

- Số đầu mối công đoàn trong doanh nghiệp cổ phần, đặc biệt là doanh nghiệp không có vốn góp của Nhà nước trực thuộc Công đoàn ĐSVN tăng;

- Số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách, đoàn viên công đoàn liên tục giảm, nhiều đơn vị không đủ điều kiện bố trí cán bộ chuyên trách; cán bộ công đoàn kiêm nhiệm nhiều vị trí, nhiệm vụ của đảng, chuyên môn, ...

Đây là những vấn đề có ảnh hưởng lớn đến công tác chỉ đạo, tổ chức và hoạt động của Công đoàn ĐSVN.

**2. Tình hình hoạt động công đoàn**

Trong điều kiện mô hình tổ chức, quản lý của Tổng công ty ĐSVN thay đổi, Công đoàn ĐSVN đã kịp thời điều chỉnh sắp xếp lại tổ chức và đổi mới nội dung, phương thức, chỉ đạo các hoạt động, nhằm đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn; bảo vệ quyền và lợi ích của các bên liên quan, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa ổn định trong doanh nghiệp.

Tuy nhiên, nội dung, phương thức hoạt động của các cấp công đoàn có lúc, có nơi chưa đáp ứng được sự thay đổi trong quan hệ lao động; còn nhiều hạn chế, bất cập trong thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, đặc biệt là ở các doanh nghiệp cổ phần không có vốn góp của Nhà nước.

**II. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân**

**1. Tồn tại, hạn chế**

- Vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động (NLĐ) ở một số đơn vị hiệu quả chưa cao, còn để xảy ra các hiện tượng vi phạm về quyền thực hiện dân chủ ở cơ sở, trong thực hiện chế độ chính sách đối với NLĐ.

- Chưa triển khai hoặc phối hợp triển khai được các công trình phúc lợi có quy mô lớn để phục vụ đoàn viên và NLĐ; hạn chế trong tham gia ký kết với các doanh nghiệp để mang đến các chương trình phúc lợi thiết thực cho đoàn viên.

- Phương thức tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động và đoàn viên công đoàn còn hình thức, chung chung; nội dung tuyên truyền giáo dục còn dàn trải, khô cứng; hình thức tuyên truyền đơn điệu, chưa liên quan mật thiết đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ.

- Hoạt động theo chuyên đề (tổ chức các phong trào thi đua, khen thưởng, phong trào 2 giỏi của nữ công,…) nhìn chung còn hình thức, thiếu bài bản trong các khâu lựa chọn, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, đánh giá, tổng kết.

- Công tác tham mưu, chỉ đạo điều hành có lúc chưa bám sát chủ trương, nghị quyết của công đoàn cấp trên; chưa xác định rõ nội dung trọng tâm, trọng điểm; chưa mang tính hệ thống, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn và tính khả thi trong điều kiện nguồn lực thực tế.

- Một số cơ sở chưa bám sát điều kiện thực tế để xây dựng kế hoạch, đề xuất giải pháp thực hiện phù hợp; chưa bám sát tiến độ, phân tích nguyên nhân và đề ra biện pháp khắc phục những nội dung, vấn đề tồn tại, hạn chế; bên cạnh đó chưa phát huy sức mạnh của tập thể ban chấp hành công đoàn cơ sở, đoàn viên công đoàn và người lao động.

- Một bộ phận cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ cơ sở còn yếu về kỹ năng và phương pháp hoạt động; chưa có tính dự báo, chậm đổi mới cách nghĩ, cách làm cho phù hợp với yêu cầu và điều kiện trong tình hình mới.

- Chưa quan tâm đúng mức việc đào tạo chuyên sâu theo chức danh công tác; chưa hình thành đội ngũ chuyên gia trong một số lĩnh vực trọng yếu để thực hiện nhiệm vụ công tác công đoàn, hỗ trợ, tư vấn cho công đoàn cơ sở; chưa nâng cao năng lực cho đội ngũ đoàn viên ở công đoàn cơ sở đảm nhận nhiệm vụ làm nòng cốt hoạt động công đoàn. Nội dung, chương trình đào tạo chưa tập trung đi sâu vào các kỹ năng thiết yếu của cán bộ công đoàn.

- Nhìn chung, công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ chuyên trách công đoàn chưa được quan tâm thực hiện đúng mức; quy hoạch chưa gắn chặt với đào tạo và luân chuyển cán bộ.

- Còn để thất thu tài chính công đoàn, nhất là đoàn phí công đoàn. Việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn một số nơi hiệu quả còn thấp, chưa dành kinh phí chi cho hoạt động chính ở công đoàn cơ sở như tuyên truyền phổ biến pháp luật, đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn, đối thoại tại nơi làm việc,… Hoạt động kinh tế của các đơn vị sự nghiệp chưa thu được hiệu quả cao, chưa phát huy nguồn lực cho công đoàn.

**2. Nguyên nhân các tồn tại, hạn chế**

***2.1. Nguyên nhân khách quan***

- Tổng công ty ĐSVN tiếp tục thực hiện cơ cấu lại mô hình tổ chức quản lý, lực lượng lao động và cán bộ quản lý thiếu ổn định,… ảnh hưởng tới tổ chức, hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp.

- Mặt trái của nền kinh tế thị trường và những tiêu cực xã hội đã tác động trực tiếp đến đội ngũ công nhân lao động và hoạt động công đoàn.

- Hệ thống pháp luật, chính sách chưa đồng bộ; hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động trên một số mặt còn hạn chế; quyền lợi hợp pháp, chính đáng của công nhân lao động ở nhiều nơi còn bị vi phạm. Chế tài xử lý những vi phạm về lao động và công đoàn chưa đồng bộ.

## - Chưa có cơ chế đầy đủ để bảo vệ cán bộ công đoàn hữu hiệu và khả thi, nhất là đối với cán bộ không chuyên trách, cán bộ ở cơ sở. Một số cấp uỷ, chính quyền chưa quan tâm đầy đủ, đúng mức đối với tổ chức và hoạt động công đoàn.

***2.2. Nguyên nhân chủ quan***

- Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở chủ yếu là hoạt động kiêm nhiệm, thường xuyên bị thay đổi vị trí do yêu cầu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, dẫn đến khó khăn trong việc duy trì cơ cấu tổ chức và hoạt động; trong khi kinh phí dành cho tổ chức hoạt động công đoàn ngày càng ít, quyền lợi cán bộ công đoàn chưa được quan tâm đúng mức,…

- Một bộ phận cán bộ công đoàn thiếu kỹ năng, phương pháp tổ chức hoạt động, tập hợp đoàn viên và NLĐ; năng lực, trách nhiệm chưa đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi trong tình hình mới.

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, đoàn viên công đoàn và NLĐ về vai trò, vị trí của tổ chức công đoàn; trách nhiệm và nghĩa vụ của cá nhân chưa đầy đủ.

- Tổ chức công đoàn chưa đủ cơ chế thu hút cán bộ giỏi. Đội ngũ cán bộ công đoàn còn thiếu về số lượng so với yêu cầu thực tế, nhất là ở cấp cơ sở.

- Tình trạng quan liêu, xa cơ sở, xa đoàn viên và NLĐ chưa được khắc phục triệt để. Công tác chỉ đạo, nội dung hoạt động còn dàn trải; một số tồn tại, vướng mắc chậm được giải quyết.

## III. Quan điểm, mục tiêu thực hiện đổi mới tổ chức và hoạt động

### **1. Quan điểm**

Đổi mới toàn diện, đồng bộ, có kế thừa, có trọng tâm, trọng điểm, có bước đi, lộ trình, hình thức và cách làm phù hợp với phương châm thiết thực, hiệu quả để nâng cao năng lực, vị thế của tổ chức công đoàn nhằm thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ trong tình hình mới; đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện của Đảng; tuân thủ chính sách, pháp luật của Nhà nước; chấp hành kỷ luật tổ chức, tính tự nguyện của người lao động, tính tập trung dân chủ và vận dụng sáng tạo các phương pháp hoạt động công đoàn; lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy đoàn viên, công nhân lao động làm đối tượng chính trong mọi hoạt động và đồng hành cùng sự tồn tại, phát triển của các đơn vị, doanh nghiệp và ngành đường sắt.

**2. Mục tiêu**

***2.1. Mục tiêu chung***

Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn; xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp; thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, quyền của mỗi bên trong quan hệ lao động và cùng phát triển; hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu nghị quyết các cấp liên quan trong từng thời kỳ; xây dựng, tập trung nguồn lực, củng cố tổ chức công đoàn để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

***2.2. Mục tiêu cụ thể***

### a. Giai đoạn 2019 – 2023

- 100% các doanh nghiệp có đủ điều kiện được thành lập tổ chức công đoàn; trong nhiệm kỳ kết nạp 2.750 đoàn viên công đoàn trở lên.

- Hàng năm có 80% trở lên công đoàn cấp trên cơ sở xếp loại tốt; 80% trở lên công đoàn cơ sở khu vực nhà nước, 55% trở lên công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước xếp loại vững mạnh.

- 100% công đoàn cơ sở khu vực nhà nước; 70% trở lên công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước đủ điều kiện thành lập Ban nữ công quần chúng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam. 85% nữ công nhân viên chức lao động đạt danh hiệu “Giỏi việc nước - Đảm việc nhà” cấp cơ sở hàng năm.

- Hàng năm 100% công đoàn các cấp thực hiện kiểm tra tài chính đồng cấp, công khai tài chính theo quy định. Thu tài chính công đoàn đạt 90% so với số phải thu kinh phí, thu đoàn phí công đoàn theo qui định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn LĐVN.

- 100% cán bộ công đoàn chuyên trách có trình độ đại học trở lên; 100% chủ tịch công đoàn cơ sở có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Ban chấp hành công đoàn các cấp có 20% trở lên nữ tham gia. 100% cán bộ công đoàn các cấp mới tham gia ban chấp hành công đoàn lần đầu được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ.

- Cải cách thủ tục hành chính, ứng dụng khoa học công nghệ và công nghệ thông tin trong chỉ đạo, điều hành hoạt động. 100% đơn vị, doanh nghiệp xây dựng được bộ tiêu chí văn hóa công sở, văn hóa doanh nghiệp; 85% đơn vị, doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa.

- Hàng năm có 100% doanh nghiệp nhà nước và 70% trở lên doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức hội nghị người lao động; từ 90% trở lên doanh nghiệp nhà nước và 70% trở lên doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức đối thoại tại cơ sở. 100% doanh nghiệp nhà nước, 70% trở lên doanh nghiệp ngoài nhà nước có thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT), trong đó có 35% trở lên TƯLĐTT đạt loại A và 45% trở lên TƯLĐTT đạt loại B theo quy định; xây dựng TƯLĐTT Tổng công ty ĐSVN.

- 100% cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo, tập huấn về kỹ thuật xây dựng TƯLĐTT, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể.

- Hàng năm có 80% trở lên số đoàn viên và người lao động được công đoàn cung cấp, phổ biến thông tin về đường lối của Đảng, chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các nghị quyết của công đoàn. 60% trở lên số đoàn viên và người lao động được tuyên truyền, vận động tự học tập và tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

- Bình quân hàng năm giới thiệu cho Đảng xem xét kết nạp 400 đảng viên, trong đó phấn đấu mỗi cơ sở giới thiệu và được kết nạp ít nhất 01 đảng viên.

- 100% số vụ việc của đoàn viên, tổ chức công đoàn có yêu cầu tư vấn, hỗ trợ được tư vấn, hướng dẫn, trả lời bằng văn bản. Chậm nhất đến năm 2023, Công đoàn ĐSVN liên kết với một Trung tâm tư vấn pháp luật để nâng cao chất lượng tư vấn pháp luật, chế độ chính sách NLĐ và ít nhất 65% số vụ việc tranh tụng của đoàn viên, tổ chức công đoàn sẽ có đại diện công đoàn tham gia.

- 100% cán bộ công đoàn được phân công làm công tác an toàn, vệ sinh lao động ở công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác an toàn vệ sinh lao động.

- 100% lao động làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ 03 tháng trở lên được ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) đúng quy định của pháp luật; được cán bộ công đoàn cấp cơ sở hướng dẫn ký kết HĐLĐ và giám sát doanh nghiệp thực hiện HĐLĐ đã được ký kết.

- 100% đơn vị thực hiện đúng các quy định của pháp luật về chế độ chính sách đối với NLĐ, như: khám sức khỏe định kỳ, bồi dưỡng độc hại, trang cấp bảo hộ lao động, các khoản bảo hiểm bắt buộc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nâng lương, phụ cấp lương ...

- Các cấp công đoàn dành 2% nguồn thu tài chính hằng năm cho nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, cán bộ công đoàn và người lao động.

### b. Giai đoạn sau năm 2023

- Hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu của Đại hội Công đoàn ĐSVN, Đại hội Công đoàn Việt Nam đề ra.

- 100% đơn vị thuộc ngành có tổ chức đại diện tập thể người lao động thuộc tổ chức Công đoàn Việt Nam đóng vai trò đại diện duy nhất hoặc đại diện nhất.

- Hàng năm có 90% trở lên công đoàn cấp trên cơ sở xếp loại tốt; 90% trở lên công đoàn cơ sở khu vực nhà nước, 60% trở lên công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước xếp loại vững mạnh.

- Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo, điều hành, trao đổi ... liên quan đến hoạt động công đoàn thông qua hệ thống Internet.

- 100% số vụ việc tranh chấp liên quan đến quan hệ lao động của đoàn viên, tổ chức công đoàn sẽ có đại diện công đoàn tham gia.

**IV. Các nhóm giải pháp**

**1. Nhóm giải pháp đổi mới và nâng cao hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động**

*a. Đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động*

- Đổi mới và nâng cao chất lượng tham gia chính sách pháp luật liên quan đến người lao động và tổ chức công đoàn, trong đó tập trung việc vận dụng phát huy sức mạnh, trí tuệ người lao động trực tiếp và cán bộ công đoàn trong việc tham gia xây dựng hệ thống nội quy, quy định liên quan đến người lao động tại doanh nghiệp.

- Thực hiện có hiệu quả công tác đối thoại và thương lượng tập thể tại các cấp công đoàn với mục tiêu đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động được đảm bảo và đạt tối ưu theo điều kiện của doanh nghiệp.

- Nâng cao chất lượng hoạt động tư vấn pháp luật công đoàn, trong đó vận dụng tối đa hệ thống Intenet để tư vấn trực tiếp cho người lao động.

- Bảo vệ người lao động từ xa thông qua: công tác tuyên truyền giáo dục, xây dựng quy chế, thương lượng ký kết TƯLĐTT,… về quyền và nghĩa vụ của người lao động, không để xảy ra vi phạm do thiếu hiểu biết.

- Thực hiện có hiệu quả công tác an toàn, vệ sinh lao động, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

- Phối hợp xây dựng và thực hiện tốt quy chế dân chủ tại từng đơn vị.

*b. Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và lợi ích thiết thực cho người lao động.*

- Nâng cao hiệu quả của đại diện công đoàn khi tham gia các hội đồng, các ban … để tham gia xây dựng những nội dung liên quan đến quyền lợi người lao động.

- Tập trung, vận dụng các nguồn lực xây dựng các thiết chế công đoàn phục vụ quyền lợi thiết thực của NLĐ.

- Phối hợp với chuyên môn đầu tư, nâng cấp, cải tạo hệ thống điện, nước sinh hoạt, nhà ăn … phục vụ nhu cầu của người lao động; tổ chức tốt các hoạt động văn hóa thể dục thể thao và thăm quan du lịch nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên và NLĐ.

- Triển khai hiệu quả “Chương trình phúc lợi cho đoàn viên công đoàn”; tiếp tục thương lượng, ký cam kết với các tổ chức, doanh nghiệp nhằm tăng khả năng cung ứng các sản phẩm, lợi ích thiết thực tốt hơn cho NLĐ.

- Phối hợp với chuyên môn đẩy mạnh công tác bồi dưỡng, đào tạo nhằm không ngừng nâng cao trình độ cho người lao động.

- Chấn chỉnh, nâng cao chất lượng công tác thương lượng, ký kết TƯLĐTT các cấp. Triển khai thực hiện, giám sát thực hiện TƯLĐTT đã ký kết.

- Đào tạo, huấn luyện cán bộ công đoàn về kỹ năng thương lượng, giám sát thực hiện TƯLĐTT.

### **2. Nhóm giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng công tác xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh**

- Tiếp tục sắp xếp kiện toàn tổ chức bộ máy công đoàn các cấp, nhất là Cơ quan Công đoàn ĐSVN và Cơ quan Công đoàn cấp trên cơ sở theo quy định của Tổng Liên đoàn LĐVN với quan điểm tinh gọn, hiệu quả, phù hợp với mô hình tổ chức của Tổng công ty ĐSVN.

- Hoàn thiện đề án vị trí việc làm tại các cơ quan công đoàn cấp trên cơ sở theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn LĐVN.

- Đổi mới phương thức chỉ đạo của “công đoàn cấp trên trực tiếp” đối với “công đoàn cấp dưới” theo hướng tăng cường hướng dẫn, chỉ đạo, hỗ trợ trực tiếp cấp dưới thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ; thực sự “hướng về cơ sở, vì cơ sở, vì NLĐ”.

*-* Sửa đổi quy chế chấm điểm, đánh giá xếp loại hoạt động công đoàn các cấp theo hướng thực chất, khách quan, khả thi và phù hợp với điều kiện thực tế của tổ chức công đoàn ở các loại hình doanh nghiệp trong ngành và hệ thống tổ chức của Công đoàn ĐSVN.

- Sâu sát, gần gũi NLĐ để tuyên truyền về tổ chức công đoàn, quyền lợi khi tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam; vận động NLĐ mới ký kết hợp đồng lao động gia nhập Công đoàn Việt Nam. Nâng cao chất lượng công tác phát triển, quản lý đoàn viên công đoàn. Ứng dụng phần mềm trong quản lý đoàn viên công đoàn; tiến hành cấp thẻ, đổi thẻ đoàn viên công đoàn cho cán bộ đoàn viên trong toàn ngành theo quy định và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn LĐVN.

### **3. Nhóm giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ**

Xây dựng, triển khai Chương trình thực hiện Nghị quyết số 03/NQ-BCH ngày 11/01/2019 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN (khóa XII) về công tác cán bộ công đoàn trong tình hình mới, trong đó đặc biệt chú trọng các nội dung sau đây:

*a****.*** *Đổi mới tư duy, nhận thức và nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn*

- Quán triệt trong nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp về tính cần thiết, xu thế tất yếu cần đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp trước thực tiễn mới về tổ chức, đối tượng của tổ chức công đoàn, nền kinh tế xã hội của đất nước và xu thế phát triển của đất nước và thế giới.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách theo hướng chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa, cụ thể hóa trách nhiệm.

- Tiếp tục quán triệt sâu sắc nhận thức tính thiết thực, hiệu quả trong chỉ đạo và tổ chức các hoạt động công đoàn, kiên quyết loại bỏ bệnh thành tích, hình thức.

- Khắc phục triệt để thói quan liêu, đề cao tính gương mẫu, kỷ cương của cán bộ công đoàn.

- Gắn hoạt động công đoàn với hoạt động sản xuất kinh doanh; vì quyền lợi người lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, bảo vệ người lao động thông qua bảo vệ doanh nghiệp.

#### b. Công tác tuyển chọn cán bộ

- Xây dựng tiêu chuẩn chức danh đối với từng đối tượng cán bộ công đoàn ở các cấp làm cơ sở cho việc tiếp nhận, điều động, tuyển dụng, đào tạo cán bộ công đoàn.

- Sửa đổi, bổ sung qui chế tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên trách

- Phát hiện cán bộ, đoàn viên công đoàn, NLĐ có năng khiếu, tâm huyết, trách nhiệm với tổ chức công đoàn và NLĐ để đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn.

- Nghiên cứu áp dụng hình thức thi tuyển các chức danh bổ nhiệm cán bộ công đoàn các cấp.

*c. Công tác quy hoạch cán bộ*

- Thực hiện nghiêm, đúng yêu cầu, qui trình công tác giới thiệu, rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ công đoàn hàng năm và nhiệm kỳ; đảm bảo tính động và mở, liên thông; chống khép kín, cục bộ trong qui hoạch cán bộ. Gắn chặt quy hoạch với đào tạo và bố trí, sử dụng cán bộ.

- Bồi dưỡng, thực hiện quy hoạch cán bộ trung hạn, dài hạn, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược.

*d. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*

- Hằng năm thực hiện nghiêm túc việc đánh giá cán bộ. Rà soát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay để có giải pháp đào tạo bồi dưỡng, sử dụng cán bộ hiệu quả.

- Xây dựng đề cương, chương trình bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo quản lý cho đối tượng được qui hoạch lãnh đạo các cấp; phổ cập lý luận nghiệp vụ hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách; thường xuyên chỉnh lý, bổ sung cho phù hợp với các quy định hiện hành của pháp luật và điệu kiện hoạt động thực tiễn.

- Phân loại từng đối tượng cán bộ công đoàn cụ thể để tổ chức đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu như đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn cấp chiến lược, cán bộ ở cơ quan Công đoàn ĐSVN, cán bộ công đoàn chuyên trách ở cơ quan công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, cán bộ công đoàn cơ sở đơn vị cổ phần có đông NLĐ, cán bộ công đoàn tổ, bộ phận.

- Xây dựng cơ chế khuyến khích cán bộ công đoàn tự học tập, nâng cao trình độ.

- Tiếp tục củng cố, kiện toàn và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên kiêm chức trong toàn hệ thống.

- Hằng năm, dành kinh phí thỏa đáng cho công tác bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ công đoàn.

- Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 09/NQ-BCH CĐĐS ngày 04/9/2015 của Ban Chấp hành Công đoàn ĐSVN về đổi mới và nâng cao chất lượng đạo tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2015- 2020.

*e. Công tác bố trí, sử dụng cán bộ*

- Bố trí sử dụng cán bộ trên cơ sở kết quả đánh giá cán bộ hằng năm và năng lực, sở trường; một người có thể kiêm nhiệm nhiều vị trí, chức danh.

- Tối ưu hóa ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao chất lượng hoạt động để tinh giảm bộ máy, đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách.

- Phối hợp chặt chẽ cấp ủy, hội đồng quản trị, ban điều hành, … đơn vị trong bố trí sử dụng cán bộ công đoàn cơ sở không chuyên trách.

*f. Thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn.*

- Xây dựng cơ chế thu hút đoàn viên công đoàn, NLĐ làm cán bộ công đoàn; hoàn thiện các quy chế, quy định liên quan đến công tác cán bộ; xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ kiêm nhiệm công tác công đoàn.

- Thực hiện thường xuyên luân chuyển cán bộ công đoàn cấp trên xuống trực tiếp thực hiện nhiệm vụ ở công đoàn cấp dưới và ngược lại; chú trọng nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ có triển vọng, được rèn luyện thực tiễn để chuẩn bị giới thiệu bầu cử hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo quản lý cao hơn.

- Kiến nghị với cấp có thẩm quyền ban hành chế độ, chính sách khuyến khích, ưu đãi đối với cán bộ công đoàn các cấp; thương lượng với người sử dụng lao động các nội dung có lợi về tiền lương, phụ cấp và các điều kiện khác để hỗ trợ cán bộ công đoàn kiêm nhiệm.

### **4. Nhóm giải pháp đổi mới phương thức hoạt động**

#### a. Phương thức tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động và đoàn viên công đoàn.

### - Đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục với nội dung, hình thức tuyên truyền thiết thực, cụ thể, dễ hiểu, dễ nhớ, dễ làm; đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, thí điểm hình thức tuyên truyền qua mạng xã hội, ..…

### - Xây dựng, nhân rộng điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua; xây dựng điểm một số mô hình thuộc các lĩnh vực cụ thể.

- Củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ báo cáo viên; đội ngũ cán bộ công đoàn chủ chốt các cấp trong công tác tuyên truyền, vận động CNVCLĐ.

- Hỗ trợ, phối hợp sửa chữa, xây dựng, đầu tư trang thiết bị phục vụ các hoạt động văn hóa thể thao, nhất là khu ga đèo dốc, vùng sâu, nơi có nhiều hạn chế, thiếu thốn về đời sống văn hóa tinh thần.

*b. Công tác tham gia quản lý.*

- Xác định đúng vị trí, quyền hạn và trách nhiệm của công đoàn trong mỗi các lĩnh vực, nội dung vấn đề được tham gia theo luật định.

- Nắm chắc pháp luật, nội dung, vấn đề và đề ra mục tiêu để tham gia quản lý hiệu quả; giám sát thực hiện triệt để các nội dung đã kết luận.

#### c. Tổ chức hoạt động theo chuyên đề.

### - Chủ động, cụ thể, sâu sát trong các khâu: xây dựng kế hoạch - phát động - tổ chức thực hiện - sơ kết, tổng kết các phong trào thi đua và công tác khen thưởng; tạo động lực phấn đấu đối với đoàn viên công đoàn và NLĐ.

- Lựa chọn, tổ chức các hoạt động chuyên đề, hoạt động giới,… phù hợp với điều kiện của đơn vị và nhu cầu thực tế của đoàn viên, người lao động; phát huy tính tự giác, tự nguyện tham gia của đoàn viên công đoàn và NLĐ.

- Chủ động phát hiện, bồi dưỡng và nhân điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua; đảm bảo chính xác, minh bạch.

### **5. Nhóm giải pháp đổi mới công tác tham mưu, chỉ đạo, điều hành, phối hợp**

#### a. Công tác tham mưu.

- Quán triệt, thống nhất nguyên tắc: Đảng lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động công đoàn; công đoàn phối hợp với chuyên môn trong mọi hoạt động vì quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, ngành đường sắt.

- Đúng chủ trương, quyết định của cấp trên; phù hợp với điều kiện thực tế của ngành ĐSVN, của đơn vị.

- Đảm bảo cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, dễ triển khai thực hiện trong toàn hệ thống tổ chức công đoàn; dễ kiểm tra, kiểm soát, đánh giá kết quả thực hiện.

- Nâng cao hiệu quả, trách nhiệm của bộ phận, cán bộ tham mưu.

#### b. Công tác hoạch định, xây dựng kế hoạch.

- Bám sát đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, Nghị quyết của công đoàn cấp trên.

- Đảm bảo tính trọng tâm, trọng điểm, hệ thống, đồng bộ.

- Đảm bảo đúng thẩm quyền, đúng chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn.

- Xây dựng kế hoạch phải đảm bảo tính khả thi; có sự ưu tiên trong chỉ đạo, phân bổ nguồn lực, triển khai thực hiện công việc.

- Đảm bảo đủ thời gian để triển khai, thực hiện.

#### c. Công tác chỉ đạo

- Tiếp tục quán triệt sâu sắc nhận thức tính thiết thực, hiệu quả trong chỉ đạo và tổ chức các hoạt động công đoàn, kiên quyết loại bỏ bệnh thành tích, hình thức trong các hoạt động.

- Cụ thể hóa phương châm chỉ đạo hướng về cơ sở.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong chỉ đạo điều hành để giảm bớt giấy tờ văn bản và hội nghị, họp hành.

- Phân công nhiệm vụ cụ thể của từng chức danh, vị trí theo phương châm 4 rõ: rõ người, rõ việc, rõ kết quả, rõ tiến độ.

- Rà soát, hoàn thiện hệ thống qui chế quản lý, hoạt động của tổ chức ở các cấp; đảm bảo mọi cấp, mọi hoạt động, mọi chức danh, vị trí đều có quy chế về tổ chức và hoạt động cụ thể, rõ ràng theo hướng tinh gọn, thiết thực, hiệu quả.

#### d. Tổ chức thực hiện

- Thực hiện nghiêm chế độ báo cáo với cấp ủy Đảng; phối hợp linh hoạt, hiệu quả, thiết thực với chuyên môn.

- Chỉ đạo, điều hành cụ thể, thống nhất, rõ ràng, xuyên suốt từ trên xuống dưới.

- Sửa đổi quy chế phối hợp giữa công đoàn và chuyên môn, đảm bảo phân định rõ ràng trách nhiệm, quyền của mỗi bên.

#### 6. Nhóm giải pháp về công tác tài chính

*a. Quản lý, sử dụng hiệu quả tài chính, tài sản công đoàn.*

- Tổ chức hiệu quả thu tài chính công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn LĐVN. Thực hiện quản lý, thu kinh phí công đoàn qua phần mềm hệ thống.

- Thực hiện nghiêm các Nghị quyết của Tổng Liên đoàn, Công đoàn ĐSVN về công tác tài chính.

- Từng cấp, từng đơn vị thực hiện chương trỉnh thực hành tiết kiệm chống lãng phí, giảm chi hành chính trong cơ cấu chi thường xuyên, tập trung sử dụng cho nhiệm vụ trọng tâm là chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động.

*b. Nguồn lực tài chính công đoàn.*

- Thực hiện tự chủ về biên chế và tài chính trong các cơ quan công đoàn theo quy định của Chính phủ và Tổng Liên đoàn LĐVN.

- Khai thác hiệu quả cơ sở vật chất hiện có của đơn vị sự nghiệp; huy động mọi nguồn lực tài chính để đầu tư cơ sở vật chất theo hướng xã hội hóa nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn tiếp theo.

- Triển khai “Đề án cho thuê quyền khai thác tài sản của tổ chức công đoàn”.

#### 7. Nhóm các giải pháp đổi mới công tác kiểm tra, giám sát.

Cần xác định mục đích của kiểm tra, giám sát là để giúp cơ sở, cán bộ đoàn viên công đoàn hiểu và làm đúng Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các quy định của tổ chức công đoàn, trong đó tập trung vào các nội dung sau:

*a. Công tác kiểm tra, phúc tra*

- Tăng cường công tác kiểm tra cấp dưới và đồng cấp.

- Thực hiện công tác phúc tra sau kiểm tra đối với công đoàn các đơn vị có nhiều tồn tại, thiếu sót, vi phạm nhiều lần nhưng chưa có biện pháp khắc phục.

- Thực hiện nghiêm chế độ kiểm tra tài chính đồng cấp, tăng cường công tác tự kiểm tra của các cấp công đoàn.

*b. Công tác giám sát.*

- Thực hiện hiệu quả Quy chế giám sát và phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị (khóa XI) và các hướng dẫn của tổ chức công đoàn.

- Hướng dẫn thực hiện Quy định giám sát trong tổ chức công đoàn ĐSVN, tăng cường công tác giám sát đồng cấp và cấp dưới.

- Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác giám sát thực hiện chính sách pháp luật đối với NLĐ.

*c. Công tác tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.*

- Thực hiện đúng chức năng, thẩm quyền trong công tác tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo.

- Giải quyết, tham gia giải quyết triệt để đơn thư khiếu nại, tố cáo.

- Từng bước nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra công đoàn các cấp.

*d. Hoạt động của Ủy ban kiểm tra công đoàn*

- Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho chủ nhiệm ủy ban kiểm tra (UBKT), cán bộ phụ trách công tác kiểm tra công đoàn các cấp.

- Khai thác, phát huy sức mạnh của tập thể UBKT công đoàn các cấp; tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm thực tế.

- Xây dựng kế hoạch, chương trình hoạt động cụ thể, chi tiết; triển khai sớm, đồng bộ trong toàn hệ thống.

**V. Tổ chức thực hiện**

**1. Công đoàn Đường sắt Việt Nam**

- Căn cứ mục tiêu, chỉ tiêu và các nhóm giải pháp, các chương trình, đề án, kế hoạch liên quan của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Ban Thường vụ Công đoàn ĐSVN xây dựng kế hoạch, chương trình triển khai và hướng dẫn việc tổ chức thực hiện Nghị quyết này theo từng nội dung, chuyên đề (phụ lục kèm theo Nghị quyết).

- Văn phòng, các Ban Công đoàn ĐSVN căn cứ chức năng, nhiệm vụ triển khai cụ thể các nội dung, chương trình, kế hoạch liên quan; kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện trong Công đoàn ĐSVN.

- Ban Tổ chức - Kiểm tra chủ trì, phối hợp với các Ban Công đoàn ĐSVN giúp Ban Thường vụ thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc triển khai thực hiện và đề xuất định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

**2. Công đoàn cấp trên cơ sở, Công đoàn cơ sở**

- Các Công đoàn cấp trên cơ sở, cơ sở trực thuộc căn cứ Nghị quyết, chương trình, kế hoạch, hướng dẫn của Ban Thường vụ Công đoàn ĐSVN để quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế tại đơn vị.

Nghị quyết này được triển khai đến tổ chức công đoàn cơ sở để thực hiện đồng bộ. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc đề nghị thông tin về Công đoàn Đường sắt Việt Nam (qua Ban Tổ chức – Kiểm tra) để xem xét, hướng dẫn kịp thời./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***  - Tổng Liên đoàn LĐVN (b/cáo);  - Đảng ủy Tổng công ty ĐSVN (b/cáo);  - UV BCH, UBKT CĐ ĐSVN khóa XV;  - Công đoàn cấp trên cơ sở; Công đoàn cơ sở;  - Lưu: VP, TC-KT. | **TM. BAN CHẤP HÀNH**  **CHỦ TỊCH**  **Mai Thành Phương** |