

Yên Minh, ngày 25 tháng 11 năm 2021

*
Số 01 - ĐA/HU

ĐỀ ÁN
LUÂN CHUYÊN, ĐIỀU ĐỘNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC
THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY QUẢN LÝ
GIAI ĐOẠN 2021-2026

Phần thứ nhất
THỰC TRẠNG, TÍNH CẤP THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. Thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức trong diện quy hoạch và công tác luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý

1. Thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức trong diện quy hoạch

1.1. Về số lượng

- Đối với cán bộ, lãnh đạo quản lý toàn huyện có: 247 Đồng chí, trong đó: cấp huyện là 61 đồng chí (cấp trưởng các phòng ban chuyên môn của huyện là 21 đồng chí, cấp phó các phòng, ban, ngành của huyện là 40 đồng chí); cấp xã 186 đồng chí, trong đó: Bí thư đảng ủy là 18 đồng chí; Phó bí thư thường trực - Chủ tịch HĐND xã là 10 đồng chí; Phó bí thư Thường trực đảng ủy là 8 đồng chí; Phó bí thư - Chủ tịch UBND xã là 18 đồng chí; Phó chủ tịch HĐND xã là 18 đồng chí; Phó chủ tịch UBND xã là 36 đồng chí; Chủ tịch Ủy ban MTTQ xã 18 đồng chí; Chủ tịch Hội cựu chiến binh xã 18 đồng chí, Chủ tịch hội phụ nữ xã là 18 đồng chí, Chủ tịch Hội nông dân xã 18 đồng chí, Bí thư đoàn xã 18 đồng chí.

- Đối với cán bộ, công chức trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý các phòng, ban, ngành huyện, lãnh đạo các xã, thị trấn 162 đồng chí; trong đó công chức huyện được quy hoạch là 26 đồng chí; cán bộ, công chức xã được quy hoạch là 136 đồng chí.

1.2. Về chất lượng

- Đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và công chức trong diện quy hoạch cấp huyện, cấp xã đều có trình độ chuyên môn đại học và trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

2. Công tác luân chuyển, điều động và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức trong thời gian qua

Trong thời gian qua tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 và Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05/06/2012 của Bộ chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến

năm 2020. Từ năm 2010 đến nay trên cơ sở kết quả quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Ban Thường vụ Huyện ủy đã lựa chọn một số cán bộ, công chức trong diện quy hoạch, có trình độ, năng lực lãnh đạo và triển vọng phát triển để điều động, luân chuyển, bổ nhiệm giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan, đơn vị, địa phương, cụ thể đã tiến hành luân chuyển, điều động được 96 lượt cán bộ, công chức, trong đó: luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các phòng, ban, ngành, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị của huyện được 28 lượt cán bộ; luân chuyển, điều động cán bộ, công chức từ huyện xuống công tác tại các xã, thị trấn được 19 lượt cán bộ, công chức; luân chuyển, điều động cán bộ, công chức từ xã sang xã được 31 lượt; luân chuyển, điều động từ xã lên huyện được 22 lượt cán bộ, công chức.

Kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động. Nhìn chung các đồng chí cán bộ, công chức được điều động, luân chuyển đã phát huy tốt năng lực lãnh đạo, khả năng tổ chức quản lý và điều hành tại địa phương, cơ quan, đơn vị, hoàn thành tốt nhiệm vụ trên các cương vị mới được phân công; tạo sự chuyển biến quan trọng trong việc củng cố, tăng cường đội ngũ cán bộ tại các địa phương, cơ quan, đơn vị đồng thời góp phần to lớn vào việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị ở địa phương, cơ quan, đơn vị. Đặc biệt qua luân chuyển, điều động nhiều đồng chí cán bộ, công chức trưởng thành, phát triển đã được lựa chọn đưa vào quy hoạch vị trí cao hơn và bố trí đảm nhiệm những cương vị lãnh đạo chủ chốt của huyện.

3. Một số tồn tại hạn chế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trong quá trình tổ chức thực hiện vẫn còn có những tồn tại, hạn chế nhất định đó là:

Việc luân chuyển, điều động cán bộ, công chức trong thời gian qua chưa có kế hoạch cho từng giai đoạn, đối tượng cụ thể, nên công tác luân chuyển, điều động cán bộ, công chức mới thực hiện ở một số vị trí, một số đơn vị và mang tính xử lý tình huống là chính chưa trở thành nền nếp thường xuyên hằng năm. Việc luân chuyển, điều động đôi với cán bộ trẻ để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý còn ít chưa đáp ứng được mục tiêu đề ra.

Một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa có nhận thức đúng về công tác luân chuyển cán bộ, vẫn còn tồn tại tâm lý “ngại khó, ngại khổ”, “so sánh, lựa chọn công việc” mà chưa nhận thức đúng về sự cần thiết và ý nghĩa của việc luân chuyển cán bộ.

Việc luân chuyển, điều động cán bộ chưa trở thành quy định và nền nếp thường xuyên dẫn đến việc luân chuyển cán bộ trong một ngành, giữa các ngành với nhau, giữa cán bộ làm công tác đảng, mặt trận tổ quốc, đoàn thể với cơ quan quản lý nhà nước nhìn chung còn ít, còn tình trạng khép kín do đó chưa phát huy được sức mạnh của cả đội ngũ cán bộ, vẫn còn tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ; việc thực hiện chủ trương luân chuyển, bố trí

một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương nhằm khắc phục tình trạng cục bộ, trì trệ, khép kín ít được thực hiện do chưa có quy định cụ thể; một số ít cán bộ lãnh đạo quản lý đảm nhiệm một vị trí, đơn vị công tác với thời gian quá dài cũng dẫn đến tình trạng trì trệ, lối mòn, thậm trí có tư tưởng bằng lòng với công việc đang đảm nhiệm do đó thiếu tính đổi mới, sáng tạo, đột phá trong công tác.

Việc lựa chọn địa bàn, chức danh luân chuyển trong một số trường hợp còn bất hợp lý, thậm trí còn trái ngành, trái nghề vừa không đáp ứng được yêu cầu đào tạo vừa hạn chế sự đóng góp của cán bộ luân chuyển, điều động. Sự quan tâm, tạo điều kiện đối với cán bộ được điều động, luân chuyển từ phía các cơ quan, đơn vị nhất là nơi đi, nơi đến chưa được quy định cụ thể dẫn đến việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển, điều động còn những bất cập.

II. Tính cấp thiết phải xây dựng đề án

Để khắc phục triệt để tình trạng trì trệ, khép kín, cục bộ và vừa thừa vừa thiếu trong công tác cán bộ hiện nay cũng như để cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng có điều kiện học tập, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, chủ động tạo nguồn cán bộ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, vừa có kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn, được rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng đáp ứng yêu cầu về công tác cán bộ trong thời gian tới đồng thời thực hiện nghiêm túc chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không phải là người địa phương và không giữ một chức vụ quá hai nhiệm kỳ (quá 8 năm) cũng như chủ động các khâu trong công tác cán bộ do đó việc xây dựng quy định cụ thể về công tác luân chuyển, điều động cán bộ, công chức đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các vị trí công tác, các địa phương, cơ quan, đơn vị là vấn đề hết sức cấp thiết và cần phải được thực hiện thường xuyên, nên nếp.

III. Căn cứ xây dựng đề án

1. Các căn cứ pháp lý

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý. Hướng dẫn số 06-HD/CTW ngày 02/4/2002 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác về quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Quy định về luân chuyển cán bộ;

Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền;

Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12; Luật viên chức số 58/2010/QH12; Luật số 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019 luật sửa đổi bổ sung một số điều của luật cán bộ công chức và viên chức;

Nghị định 138/2020/NĐ-CP, ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, ngày 25/9/2020 của Chính Phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Quy định số 05-QĐi/TU ngày 20/4/2018 quy định về phân cấp tổ chức cán bộ; Quy định số 06 – QĐi/TU ngày 20 tháng 4 năm 2018 quy định về bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử; Hướng dẫn số 11-HD/BTCTU, ngày 26/7/2018 Của Ban Tổ chức Tỉnh ủy hướng dẫn quy định về phân cấp tổ chức bộ máy cán bộ và quy định bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

2. Căn cứ thực tiễn

Căn cứ kết quả công tác luân chuyển, điều động cán bộ công chức trong thời gian qua và tình hình yêu cầu thực tiễn hiện nay của từng cơ quan đơn vị, địa phương.

Phần thứ hai NỘI DUNG CỦA ĐỀ ÁN

I. Quan điểm, nguyên tắc, mục tiêu, yêu cầu của đề án

1. Quan điểm, nguyên tắc

- Công tác luân chuyển, điều động cán bộ phải đặt dưới sự lãnh đạo thường xuyên, trực tiếp, toàn diện của Ban Thường vụ Huyện ủy; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo đặc biệt là người đứng đầu.

- Việc luân chuyển, điều động cán bộ phải giải quyết tốt quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu, có bản lĩnh chính trị; vừa coi trọng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác, vừa coi trọng mục đích bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ và chuẩn bị tốt đội ngũ cán bộ kế cận cho các nhiệm kỳ tiếp theo và các vị trí lãnh đạo cao hơn.

- Luân chuyển, điều động cán bộ phải bảo đảm đồng bộ, liên thông, thường xuyên, liên tục, có luân chuyển dọc, luân chuyển ngang giữa các vị trí trong cùng một đơn vị và giữa các đơn vị trong huyện, đơn vị trực thuộc có chuyên môn vị trí việc làm tương đồng nhau trong huyện; đồng thời phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Coi trọng công tác tư tưởng, làm cho cán bộ, đảng viên thông suốt về tư tưởng, thống nhất nhận thức để tự giác, quyết tâm thực hiện; vừa làm tốt công tác động viên, khuyến khích tinh tự giác của cán bộ, vừa yêu cầu cán bộ, đảng viên nghiêm túc chấp hành quyết định luân chuyển.

- Chống tư tưởng cục bộ, khép kín trong từng đơn vị, tư tưởng không muốn nhận người từ các đơn vị khác luân chuyển đến; ngăn ngừa và kiên

quyết đấu tranh với những biểu hiện không lành mạnh như cô lập, gây khó khăn, làm giảm uy tín người được luân chuyển, điều động tới, hoặc lợi dụng việc luân chuyển, điều động cán bộ để đẩy người trung thực, thẳng thắn, người có năng lực, nhưng không hợp với mình đi nơi khác.

- Cán bộ luân chuyển phải là cán bộ trong quy hoạch, cán bộ trẻ có triển vọng phát triển; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác tốt; quan tâm lựa chọn, phát hiện cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có năng lực nổi trội. Không thực hiện luân chuyển đối với cán bộ có trình độ năng lực yếu, uy tín giảm sút, không có triển vọng phát triển, vi phạm kỷ luật.

- Việc luân chuyển cán bộ phải có lộ trình từng bước cụ thể; có cơ chế, chính sách đồng bộ, thống nhất để tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ luân chuyển phát huy năng lực, sở trường, chuyên môn, có điều kiện rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời, có quy định quản lý, giám sát, đánh giá đối với cán bộ luân chuyển, điều động.

- Việc xem xét, bố trí cán bộ sau luân chuyển phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tình hình thực tiễn; kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ được luân chuyển, điều động và nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm.

2. Mục tiêu, yêu cầu

- Nhằm tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ, qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp huyện Yên Minh ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn.

- Đổi mới mạnh mẽ công tác luân chuyển gắn với điều động cán bộ đảm bảo dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; ngăn chặn tiêu cực, quan hệ dòng họ, thân quen...

- Việc luân chuyển cán bộ nhằm đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện qua thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho các cơ quan đơn vị, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, các ngành, cơ quan đơn vị.

- Việc luân chuyển, điều động cán bộ để bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống chính trị; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ khép kín trong công tác cán bộ.

- Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp chặt chẽ với bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt của các xã, thị trấn, cơ quan đơn vị thuộc huyện không là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp.

- Việc luân chuyển, điều động tuyệt đối không làm phát sinh thêm biên chế, cũng như hoạt động thường xuyên của các cơ quan đơn vị.

3. Giải thích từ ngữ

- Luân chuyển cán bộ: được hiểu là việc cử có thời hạn cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng, trong quy hoạch từ cấp trên xuống cấp dưới và giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị nhằm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ và làm cơ sở lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Điều động cán bộ: được hiểu là việc phân công, bố trí, chuyển đổi vị trí công tác có thời hạn hoặc không xác định thời hạn đối với cán bộ ở các địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị (không phân biệt giữ chức vụ hoặc không giữ chức vụ) theo quy định của Đảng và Nhà nước, theo kế hoạch hoặc theo yêu cầu công tác của cơ quan có thẩm quyền.

- Người địa phương: được hiểu là người sinh ra, lớn lên và trưởng thành ở địa phương đó hoặc là người đã học tập, công tác từ 20 năm trở lên ở địa phương đó.

- Cán bộ giữ chức vụ không quá hai nhiệm kỳ liên tiếp: được hiểu là không giữ một chức vụ cấp trưởng (đối với cả chức danh bầu cử và bổ nhiệm) liên tục từ 8 năm trở lên ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Cơ quan nơi đi: Được hiểu là địa phương, cơ quan đơn vị có cán bộ được luân chuyển, điều động đi.

- Cơ quan nơi đến: Được hiểu là địa phương, cơ quan đơn vị tiếp nhận cán bộ được luân chuyển, điều động đến.

II. Thẩm quyền, trách nhiệm, của tổ chức cá nhân trong việc thực hiện đề án

1. Thẩm quyền

- Ban Thường vụ Huyện ủy lãnh đạo, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện đề án; ban hành kế hoạch luân chuyển, điều động từng giai đoạn cụ thể; kết luận, quyết định luân chuyển, điều động đối với cán bộ, công chức diện luân chuyển điều động thuộc thẩm quyền quản lý. Kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm; quản lý, đánh giá, nhận xét, bố trí, phân công công tác đối với cán bộ sau luân chuyển; sơ kết, tổng kết công tác luân chuyển cán bộ.

- Ủy ban nhân dân huyện, Chủ tịch UBND huyện có trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện đề án; quyết định điều động, luân chuyển đối với cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý sau khi có chủ trương của Ban Thường vụ Huyện ủy.

2. Trách nhiệm

- Ban Tổ chức Huyện ủy, Phòng Nội vụ huyện, các đơn vị và các cá nhân liên quan có trách nhiệm tham mưu việc tổ chức triển khai đề án, kế hoạch tổ chức thực hiện cụ thể; đề xuất với Ban Thường vụ Huyện ủy trong việc thực hiện việc luân chuyển, điều động theo đúng các bước quy trình về công tác cán bộ; nhận xét, đánh giá, đề xuất bố trí, sắp xếp cán bộ trước và sau luân chuyển; tham mưu sơ kết, tổng kết về công tác luân chuyển, điều động cán bộ.

- Cơ quan nơi có cán bộ luân chuyển, điều động đi có trách nhiệm nhận xét, đánh giá, đề xuất cán bộ luân chuyển, điều động; phối hợp với cơ quan liên quan trong công tác quản lý, giám sát và giữ mối liên hệ thường xuyên với cán bộ luân chuyển; có trách nhiệm tiếp nhận, bố trí hoặc đề xuất bố trí công tác đối với cán bộ sau luân chuyển.

- Cơ quan nơi có cán bộ luân chuyển, điều động đến: có trách nhiệm chấp hành nghiêm quyết định về luân chuyển, điều động cán bộ của cấp có thẩm quyền; có trách nhiệm bố trí công tác, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ được luân chuyển, điều động đến phát huy năng lực, sở trường và làm việc; quản lý, nhận xét, đánh giá cán bộ; phối hợp với các cơ quan liên quan đề xuất hướng bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển. Thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ được luân chuyển, điều động đến.

- Cán bộ được luân chuyển, điều động có trách nhiệm chấp hành nghiêm các quyết định, quy định, quy chế, phân công của cấp có thẩm quyền, cơ quan nơi đi và nơi đến; tu dưỡng, rèn luyện, nỗ lực, cố gắng, phát huy năng lực, sở trường để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao cũng như nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị; chịu sự kiểm tra, giám sát và báo cáo định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu của cơ quan quản lý; giữ mối liên hệ với cơ quan nơi đi; Bàn giao công việc và tiếp nhận công việc mới theo đúng thời gian quy định. Trường hợp không chấp hành quyết định luân chuyển, điều động gây cản trở, khó khăn cho công tác luân chuyển, điều động cán bộ của huyện sẽ bị xem xét kỷ luật theo quy định của pháp luật và quy định Ban Thường vụ Huyện ủy.

III. Đối tượng, hình thức, địa bàn, thời hạn, độ tuổi, kế hoạch và chế độ chính sách đối với cán bộ được điều động, luân chuyển

1. Đối tượng

- Cán bộ, công chức diện luân chuyển là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý hoặc cán bộ trẻ có năng lực, triển vọng trong quy hoạch từ cấp huyện xuống cấp xã, giữa các xã, thị trấn, các cơ quan đơn vị nhằm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ và làm cơ sở lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Cán bộ, công chức diện điều động là cán bộ, công chức (không phân biệt giữ chức vụ hoặc không giữ chức vụ) được điều động theo yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch, kế hoạch sử dụng cán bộ công chức trong hệ thống cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

- Về tiêu chuẩn, chức danh cán bộ, công chức trong diện luân chuyển, điều động:

+ Về tiêu chuẩn: cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động phải có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt, có năng lực và triển vọng phát triển, đảm bảo sức khỏe công tác, có trình độ, chuyên môn đáp ứng, phù hợp với vị trí việc làm, chức danh luân chuyển, trong quy hoạch các chức danh đã được phê duyệt.

+ Về chức danh cán bộ luân chuyển, điều động gồm: Chánh, phó chánh Văn phòng Huyện ủy; Phó trưởng cán ban, đơn vị trực thuộc Huyện ủy; Các đồng chí Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy; Trưởng, phó các tổ chức chính trị - xã hội huyện; Phó chủ tịch UBMTTQ huyện; Chánh văn Phòng, Phó Chánh Văn phòng HĐND & UBND huyện; Trưởng phòng, phó trưởng phòng và các chức vụ tương đương; Cấp trưởng, cấp phó các hội có cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; Trưởng Ban, Phó trưởng ban (chuyên trách) các Ban Hội đồng nhân dân huyện; Bí thư, Phó bí thư đảng ủy các xã, thị trấn; Chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND các xã, thị trấn; Chủ tịch MTTQ, trưởng các ngành đoàn thể xã, thị trấn; Cấp trưởng, cấp phó của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; Công chức được quy hoạch vào các chức danh trên.

2. Địa bàn, đơn vị luân chuyển, điều động

Các cơ quan, đơn vị, các xã, thị trấn thuộc huyện.

3. Hình thức luân chuyển, điều động

Việc luân chuyển, điều động cán bộ, công chức được tiến hành theo các hình thức: giữa các xã, thị trấn; giữa các phòng, ban, ngành của huyện; giữa các xã, thị trấn với các phòng, ban, ngành thuộc huyện và ngược lại; giữa các cơ quan đơn vị khối Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập (trừ các cơ quan đơn vị ngành dọc đóng chân trên địa bàn).

4. Thời hạn luân chuyển, điều động

- Thời hạn luân chuyển đối với cán bộ, công chức ít nhất là 3 năm (36 tháng); trường hợp đặc biệt (ngắn hơn) do Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét quyết định.

- Thời hạn điều động đối với cán bộ, công chức có thể có thời hạn hoặc không xác định thời hạn.

5. Độ tuổi luân chuyển, điều động

- Cán bộ, công chức khi thực hiện luân chuyển còn thời gian công tác ít nhất 2 nhiệm kỳ tính từ thời điểm đi luân chuyển (không quá 50 tuổi đối với nam, không quá 45 tuổi đối với nữ). Trường hợp đặc biệt do Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét quyết định.

- Cán bộ, công chức khi thực hiện điều động không quy định độ tuổi.

6. Xây dựng kế hoạch luân chuyển, điều động

Căn cứ quy hoạch cán bộ, nhu cầu công tác và năng lực, sở trường của cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng kế hoạch luân chuyển, điều động cán bộ thuộc phạm vi quản lý theo lộ trình cụ thể. Kế hoạch phải làm rõ các nội dung cơ bản: nhu cầu, vị trí luân chuyển, điều động; hình thức luân chuyển, điều động; đơn vị; thời điểm luân chuyển; dự kiến phương án bố trí cán bộ sau luân chuyển, điều động... Trên cơ sở kế hoạch, lập danh sách cán bộ luân chuyển, điều động và các biện pháp thực hiện cụ thể đối với từng cán bộ, công chức.

7. Chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển, điều động

- Cán bộ luân chuyển, điều động được lãnh đạo đơn vị chuyển đi và đơn vị đến nhận công tác tạo điều kiện về thời gian, sắp xếp công việc giao, nhận và các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ công tác, sinh hoạt theo quy định.

- Về chế độ tiền lương và các khoản phụ cấp thực hiện theo đúng các quy định của Đảng, Nhà nước hiện hành.

Phần thứ ba

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Đề án luân chuyển, điều động cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý được thực hiện ngay sau khi ký ban hành. Trên cơ sở chủ trương của Thường trực, Ban Thường vụ Huyện ủy, Ban Tổ chức Huyện ủy có trách nhiệm tham mưu xây dựng kế hoạch luân chuyển, điều động cán bộ, công chức theo lộ trình cụ thể trình Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét quyết định để tổ chức thực hiện.

Trên cơ sở kế hoạch luân chuyển các cơ quan đơn vị, Đảng ủy, Ủy ban nhân dân các xã thị trấn phối hợp làm tốt các bước quy trình về công tác cán bộ theo quy định.

Ban Tổ chức Huyện ủy có trách nhiệm là cơ quan thường trực tham mưu giúp Ban Thường vụ Huyện ủy trong việc lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực đề án và kế hoạch luân chuyển. Định kỳ hoặc đột xuất tham mưu cho Ban Thường vụ báo cáo kết quả tổ chức thực hiện và tiến hành sơ kết, tổng kết kế hoạch, đề án theo quy định.

Đề án này được quán triệt, phổ biến đến toàn thể cán bộ, công chức các cơ quan, đơn vị trên địa bàn toàn huyện.

Trên đây là Đề án luân chuyển, điều động cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ quản lý giai đoạn 2021- 2026 của Ban Thường vụ Huyện ủy.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Thường trực Huyện ủy,
- Thường trực HĐND, UBND huyện,
- Các ban xây dựng Đảng Huyện ủy,
- MTTQ và các Đoàn thể CT- XH huyện,
- Các Phòng chuyên môn, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND huyện,
- Đảng ủy các xã, thị trấn trong huyện,
- Lưu: VT, VP.

T/M BAN THƯỜNG VỤ

BÍ THƯ



Ngô Xuân Nam

