

BÁO CÁO

Kết quả thực hiện công tác luân chuyển cán bộ

Thực hiện Công văn số 634 -CV/BTCTU, ngày 16 tháng 11 năm 2021 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc sơ kết công tác luân chuyển cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông báo cáo kết quả thực hiện, cụ thể như sau:

I. Việc quán triệt, ban hành các văn bản và triển khai thực hiện các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về luân chuyển cán bộ

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ, trên cơ sở các văn bản của Trung ương, của tỉnh tại Kết luận số 24 -KL/TW, ngày 05/6/2012 “*về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*”. Kế hoạch số 28 -KH/TU, ngày 21/4/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo*”, Quy định số 06 - QĐi/TU, ngày 24/4/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về luân chuyển cán bộ*” Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy kịp thời cụ thể hóa, ban hành các văn bản để triển khai thực hiện phù hợp với tình hình của địa phương. Cụ thể: Kế hoạch số 41-KH/HU ngày 11/5/2017 về thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo, Quy định số 01-QĐi/HU, ngày 31/5/2018 về luân chuyển cán bộ.... Đồng thời, trên cơ sở đó chỉ đạo cho các Tổ chức cơ sở đảng, cơ quan, đơn vị trực thuộc căn cứ vào tình hình thực tế của mỗi địa phương, đơn vị để triển khai tổ chức thực hiện.

Nhìn chung, công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về công tác luân chuyển cán bộ được Ban Thường vụ Huyện ủy và các cấp ủy đảng quan tâm, chỉ đạo triển khai thực hiện một cách nghiêm túc. Qua đó, tạo được sự thống nhất trong công tác cán bộ, nâng cao nhận thức cho các cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên về mục đích, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ và xem đây là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên của công tác cán bộ.

II. Kết quả công tác luân chuyển cán bộ

1. Về luân chuyển cán bộ

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn. Đưa công tác luân chuyển cán bộ trở thành nề nếp, thường xuyên.

- Bảo đảm thực hiện chủ trương 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 thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cấp địa phương, tổ chức, cơ quan, ban, ngành trong huyện.

- Kết hợp luân chuyển với điều động, 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.

2. Đối tượng cán bộ, công chức được luân chuyển

Đối tượng luân chuyển là cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi, có trong quy hoạch, có triển vọng phát triển; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác tốt; trong đó, quan tâm lựa chọn, phát hiện cán bộ trẻ có năng lực thực sự nổi trội.

3. Số lượng cán bộ, công chức được luân chuyển (có biểu mẫu kèm theo)

Để công tác luân chuyển cán bộ thực sự có hiệu quả, đạt được mục đích, yêu cầu đề ra, Ban Thường vụ Huyện ủy đã tiến hành từng bước, thận trọng, không làm tràn lan, chạy theo số lượng. Trong giai đoạn 2017 - 2021 trên cơ sở quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy đã thực hiện luân chuyển được 04 lượt cán bộ, cụ thể như sau:

- Luân chuyển từ huyện về xã: 04 đồng chí giữ chức vụ Bí thư Đảng ủy xã (01 đồng chí giữ chức vụ Bí thư kiêm Chủ tịch UBND xã)

4. Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức được luân chuyển

Cán bộ luân chuyển được chi trả chế độ, chính sách theo quy định, kịp thời. Thực hiện theo đúng quy định số 08 -QĐ/TU, ngày 23/5/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về chế độ chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức, sĩ quan khi được điều động, luân chuyển, biệt phái.

5. Kết quả phân công, bố trí công tác đối với cán bộ sau luân chuyển

Sau khi luân chuyển từ huyện về xã, 01 đồng chí đã trở về công tác tại huyện và giữ chức vụ cao hơn.

III. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

Trong những năm qua, Ban Thường vụ Huyện ủy và các cấp ủy đảng, các cơ quan, đơn vị đã nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ, qua đó đã chỉ đạo triển khai thực hiện kịp thời, có hiệu quả các nghị quyết, kết luận của Trung ương, của tỉnh về công tác luân chuyển cán bộ.

Công tác luân chuyển cán bộ trong thời gian qua đã tạo sự chuyển biến rõ nét, từng bước đi vào nền nếp; được thực hiện công khai, dân chủ, minh bạch, đúng quy trình. Đặc biệt, quan tâm, chú trọng đến đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số; qua đó, kịp thời phát hiện các nhân tố tích cực đưa vào quy hoạch đào tạo để xem xét luân chuyển, tạo phong trào thi đua trong các cơ quan, đơn vị, các địa phương; cơ bản khắc phục được tình trạng hẫng hụt trong công tác cán bộ, đã tạo ra được một đội ngũ cán bộ kế cận trẻ tuổi, có năng lực, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ. Đội ngũ cán bộ, công chức, sau khi luân chuyển có sự trưởng thành rõ nét về năng lực công tác.

2. Hạn chế, khuyết điểm, nguyên nhân

2.1. Hạn chế, khuyết điểm

- Đội ngũ cán bộ của huyện tuy có bước trưởng thành, phát triển nhưng chưa đồng bộ, hạn chế về năng lực thực tiễn, nhất là cán bộ xã còn nhiều bất cập, nhưng chưa thể giải quyết được ngay; một số lĩnh vực quan trọng, trọng yếu còn thiếu như: xây dựng, tài chính, quản lý đất đai... chưa có cán bộ chuyên môn giỏi. Chất lượng và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ là người dân tộc địa phương còn nhiều hạn chế.

- Số lượng luân chuyển cán bộ còn ít, nhất là việc luân chuyển giữa xã này sang xã khác;

2.2. Nguyên nhân hạn chế, khuyết điểm

- Một số cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy và thủ trưởng cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đúng đắn, đầy đủ về công tác luân chuyển cán bộ.

- Mặt bằng trình độ cán bộ còn thấp, cán bộ có bằng cấp chuyên môn đạt chuẩn, có kinh nghiệm trong công tác còn ít và thiếu nên phần nào gây khó khăn cho việc tạo nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch, luân chuyển.

- Số đông cán bộ là người dân tộc địa phương, năng lực và trình độ chuyên môn còn hạn chế, chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác gây ảnh hưởng không nhỏ đến công tác luân chuyển.

- Cán bộ được luân chuyển chủ yếu tuổi đời còn trẻ, có tâm huyết, mong muốn được cống hiến phục vụ địa phương, tuy nhiên kinh nghiệm công tác chưa nhiều, do vậy một số cán bộ còn lúng túng, có khi cứng nhắc, máy móc, chưa tạo bước đột phá trong đổi mới ở địa phương, đơn vị.

3. Bài học kinh nghiệm.

- *Một là:* Cần nắm chắc chủ trương, mục đích, yêu cầu, phương châm, nguyên tắc trong công tác luân chuyển cán bộ; đồng thời, làm tốt công tác phổ biến, quán triệt nghị quyết của Trung ương, của tỉnh và của huyện về công tác luân chuyển cán bộ đến cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên tạo sự thống nhất cao về nhận thức, tư tưởng.

- *Hai là:* Đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý trên địa bàn huyện, đặc biệt là việc luân chuyển cán bộ từ huyện về xã và từ xã lên huyện. Luân chuyển cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch cán bộ và căn cứ quy hoạch để xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ.

- *Ba là:* Xây dựng kế hoạch quy hoạch và luân chuyển cán bộ với lộ trình và bước đi cụ thể, vừa đảm bảo tính ổn định và phát triển, vừa đảm bảo yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Quy trình quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được thực hiện một cách nghiêm túc, thận trọng, không làm ồ ạt, có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ, thống nhất giữa các cấp, các ngành trên cơ sở căn cứ vào năng lực, sở trường của cán bộ. Xác định quy hoạch cán bộ là nền tảng để làm căn cứ cho luân chuyển cán bộ; luân chuyển cán bộ là đột phá góp phần đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đáp ứng yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài.

- *Bốn là:* Trong quá trình tổ chức và thực hiện phải giữ đúng nguyên tắc, đúng quy trình, công khai, minh bạch, thực hiện một cách dân chủ để các tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên đều được biết, tạo sự thống nhất trong cơ quan, đơn vị, xác định rõ đối tượng điều động thuận tụy với điều động luân chuyển.

- *Năm là:* Luân chuyển cán bộ là việc làm thường xuyên, phải xác định cho cán bộ được luân chuyển rõ về nhiệm vụ, nắm rõ tình hình địa phương, đơn vị nơi cán bộ luân chuyển đến để cán bộ có kế hoạch, chủ động tiếp cận công việc. Đồng thời cấp ủy Đảng phải thường xuyên theo dõi, giúp đỡ tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ, quan tâm thực hiện thỏa đáng chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển và sau luân chuyển.

IV. Phương hướng, kế hoạch thực hiện trong thời gian tới

Triển khai thực hiện tốt công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và quy hoạch nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 nhằm tạo nguồn cán bộ vững chắc để chủ động đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, chú trọng công tác tạo nguồn cán bộ cho các phòng ban, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp xã. Nâng cao chất lượng công tác luân chuyển cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Thực hiện công tác đánh giá cán bộ bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo; coi trọng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ.

Đẩy mạnh việc luân chuyển, điều động cán bộ để phát huy năng lực, sở trường công tác của từng cán bộ, đảng viên; bồi dưỡng cán bộ một cách toàn diện, tạo điều kiện để cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện và phát huy khả năng, năng lực thực tiễn.

VI. Đề xuất, kiến nghị.

Cần quan tâm hơn nữa đến chính sách hỗ trợ đối với cán bộ luân chuyển. Đồng thời, cần có sự thống nhất giữa các quy định về việc thực hiện chính sách biên chế, phụ cấp đối với cán bộ được luân chuyển. Cụ thể, hiện nay theo các quy định của Đảng về luân chuyển và thực hiện chính sách cho cán bộ luân chuyển, điều động quy định "*Cán bộ khối Đảng, đoàn thể khi được luân chuyển biệt phái xuống xã, phường, thị trấn vẫn được phụ cấp công tác Đảng*", tuy nhiên, theo văn bản hướng dẫn của Sở Tài chính chỉ cho hưởng phụ cấp công tác Đảng đối với các trường hợp luân chuyển còn "*thuộc biên chế của cơ quan huyện ủy, thành ủy*".

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (báo cáo),
- Các đ/c UVBTV Huyện ủy,
- Lưu VP, BTC Huyện ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ

BÍ THƯ



Nguyễn Văn Lộc

ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG
HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG



ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
Đam Rông, ngày 24 tháng 11 năm 2021

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ VIỆC BỎ TRÍ MỘT SỐ CHỨC DANH
LÃNH ĐẠO CẤP HUYỆN KHÔNG LÀ NGƯỜI ĐỊA PHƯƠNG**

Số TT	Cấp tỉnh, cấp huyện		Chức vụ luân chuyển đến								
			Bí thư	Chủ tịch UBND	Chánh án Tòa án nhân dân	Viện trưởng Viện KSND	Trưởng Công an	Chánh Thanh tra	Cấp trưởng ngành Tài chính	Cấp trưởng ngành Hải quan	Cấp trưởng ngành Thuế
1	Cấp tỉnh	Tổng số									
2	Cấp huyện		1	1	1	1	1			1	
	Tổng số										

Người lập biểu

Nguyễn Văn Cương

ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG
HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG



ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
Đam Rông, ngày 14 tháng 11 năm 2021
TỔNG HỢP KẾT QUẢ CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN
CÁN BỘ CỦA HUYỆN ĐAM RÔNG

Số TT	Hình thức luân chuyển	chức vụ luân chuyển đến				Chức vụ sau luân chuyển				Tổng số lượt người luân chuyển	Tổng số		
		Bí thư	Phó Bí thư	UBND		UBND		Trưởng ban, ngành và tương đương	Phó trưởng ban, ngành và tương đương	Giữ nguyên chức vụ hoặc tương đương	Bổ trí chức vụ cao hơn	Trong đó số lượng xác định theo thời gian luân chuyển	
				Chủ tịch	Phó Chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch						
1	Trung ương về tỉnh, thành phố												
2	Tỉnh, thành phố về quận, huyện												
3	Quận, huyện về tỉnh, thành phố												
4	Huyện này sang huyện khác												
5	Quận, huyện về xã phường, thị trấn	4									1	4	3
6	Xã, phường, thị trấn về quận, huyện												
7	Xã này sang xã khác												
	Tổng số												

Người lập biểu
Nguyễn Văn Cương