

**QUY ĐỊNH**

**về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp**

-----

- Căn cứ Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam;
- Căn cứ Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị “về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý”;
- Căn cứ Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị “về luân chuyển cán bộ”;
- Căn cứ Quy định số 09-QĐi/TU ngày 20/4/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “về phân cấp quản lý cán bộ”;

Ban Thường vụ Tỉnh ủy quy định về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, như sau:

**Chương I**

**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Mục đích, yêu cầu**

1. 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 lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh, nhất là cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn.
2. Đổi mới mạnh mẽ công tác luân chuyển cán bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng; ngăn chặn tiêu cực, tham nhũng, lợi ích nhóm, quan hệ dòng họ, thân quen.
3. 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 để cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy

hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các địa phương, cơ quan, đơn vị, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh.

4. 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.

5. Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp chặt chẽ với việc đẩy mạnh bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện không là người địa phương và cán bộ giữ chức vụ không quá hai nhiệm kỳ liên tiếp.

## **Điều 2. Quan điểm, nguyên tắc**

1. Công tác luân chuyển cán bộ phải đặt dưới sự lãnh đạo thường xuyên, trực tiếp, toàn diện của các cấp ủy, tổ chức đảng trên cơ sở chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu; giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển với ổn định, phát triển nguồn cán bộ tại chỗ và xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên sâu; giữa rèn luyện, đào tạo cán bộ với thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị.

2. Luân chuyển cán bộ phải bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông, thường xuyên, liên tục, có luân chuyển dọc, luân chuyển ngang giữa các cơ quan, đơn vị trong toàn hệ thống chính trị; phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ.

3. Chỉ luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, không luân chuyển cán bộ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ (trừ trường hợp nhằm mục đích tăng cường cán bộ cho cơ sở, cho lĩnh vực hoặc địa bàn cần thiết). Cán bộ luân chuyển phải là cán bộ trẻ, trong quy hoạch, 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 có năng lực nổi trội; ưu tiên luân chuyển cán bộ được quy hoạch các chức danh có yêu cầu luân chuyển.

4. Việc luân chuyển cán bộ phải có kế hoạch cụ thể và có lộ trình từng bước thực hiện; 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, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời, có quy định quản lý, giám sát đối với cán bộ luân chuyển.

5. 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 địa phương, cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ được luân chuyển và nhận xét, đánh giá cán bộ.

### **Điều 3. Giải thích từ ngữ**

1. *Luân chuyển cán bộ* là việc cử có thời hạn cán bộ từ cấp trên xuống cấp dưới, từ cấp dưới lên cấp trên và giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách theo yêu cầu nhiệm vụ.

2. *Điều động cán bộ* là việc cán bộ được chuyển từ cơ quan, đơn vị này đến làm việc ở cơ quan, đơn vị khác.

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

4. *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.

5. *Cơ quan nơi đi* là địa phương, cơ quan, đơn vị có cán bộ đi luân chuyển

6. *Cơ quan nơi đến* là địa phương, cơ quan, đơn vị tiếp nhận cán bộ luân chuyển.

## **Chương II QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

### **Điều 4. Phạm vi, đối tượng, chức danh luân chuyển**

#### 1. Phạm vi

Luân chuyển từ tỉnh về huyện và ngược lại; luân chuyển từ huyện về xã và ngược lại; luân chuyển từ địa phương này sang địa phương khác; luân chuyển giữa các cơ quan khối đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; lực lượng vũ trang, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước.

#### 2. Đối tượng

- Cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng, trong quy hoạch của địa phương, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị.

- Cán bộ luân chuyển từ tỉnh về huyện và ngược lại thực hiện theo kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Cán bộ được luân chuyển để thực hiện chủ trương bố trí cán bộ không phải là người địa phương và cán bộ không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị, cụ thể:

- + Bí thư huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy Khôi.
- + Chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố; chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.
- + Viện trưởng viện kiểm sát nhân dân, chánh án toà án nhân dân cấp huyện.
- + Cấp trưởng các ngành thanh tra, công an, tài chính, thuế cấp huyện.
- Trường hợp khác do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

### 3. Chức danh bổ trí, luân chuyển

- Đối với cán bộ đã giữ chức vụ thuộc diện quy định không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp ở 1 địa phương và những cán bộ luân chuyển để thực hiện chủ trương không phải là người địa phương, khi luân chuyển chủ yếu bổ trí làm cấp trưởng.
- Đối với cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) luân chuyển để đào tạo, rèn luyện chủ yếu bổ trí làm cấp phó.
- Trường hợp khác do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

### **Điều 5. Tiêu chuẩn, điều kiện**

1. Có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có năng lực và triển vọng phát triển; đảm bảo khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý và cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn, tiêu chí chức danh luân chuyển theo quy định.
2. Có quy hoạch, am hiểu lĩnh vực được luân chuyển, đủ sức khoẻ công tác.
3. Còn thời gian công tác ít nhất 2 nhiệm kỳ (10 năm) tính từ thời điểm đi luân chuyển (50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ); cán bộ luân chuyển để bổ trí không phải người địa phương, không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp phải đủ thời gian công tác ít nhất trọn một nhiệm kỳ. Trường hợp khác do ban thường vụ cấp ủy cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định.

### **Điều 6. Thẩm quyền, trách nhiệm**

#### 1. Thẩm quyền

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định luân chuyển đối với cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và cán bộ được quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Ban thường vụ cấp ủy cấp huyện quyết định luân chuyển đối với cán bộ thuộc diện ban thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý và cán bộ được quy hoạch chức danh thuộc diện ban thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý.

## 2. Trách nhiệm

- *Cấp có thẩm quyền quyết định luân chuyển cán bộ*: Lãnh đạo xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ; thực hiện quy trình, thủ tục bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch; 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.

- *Cơ quan nơi đi*: Nhận xét, đánh giá, đề xuất cán bộ luân chuyển; 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 đến*: Chấp hành nghiêm quyết định về luân chuyển cán bộ của cấp có thẩm quyền; tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ luân chuyển phát huy năng lực, sở trường; quản lý, đánh giá cán bộ; phối hợp với các cơ quan liên quan đề xuất hướng bố trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển...

- *Cán bộ luân chuyển*: Chấp hành nghiêm các 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; chịu sự kiểm tra, giám sát, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu của cơ quan quản lý; giữ mối liên hệ với cơ quan nơi đi, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ.

- *Cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ* có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu giúp ban thường vụ cấp ủy xây dựng kế hoạch luân chuyển, 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 cán bộ.

- *Các cơ quan liên quan*: Tham gia thẩm định nhân sự luân chuyển theo chức năng, nhiệm vụ; phối hợp với ban tổ chức cấp ủy trong công tác kiểm tra, giám sát và tham gia ý kiến trong việc bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển.

## **Điều 7. Kế hoạch, quy trình, hồ sơ cán bộ luân chuyển**

### 1. Xây dựng kế hoạch luân chuyển

Căn cứ quy hoạch cán bộ, nhu cầu công tác và năng lực, sở trường của cán bộ, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ tham mưu ban thường vụ cấp ủy kế

hoạch luân chuyển cán bộ thuộc phạm vi quản lý (kế hoạch cả nhiệm kỳ, được xây dựng từ đầu nhiệm kỳ). Kế hoạch phải làm rõ các nội dung cơ bản: Nhu cầu, vị trí luân chuyển; hình thức luân chuyển; địa bàn luân chuyển; thời hạn luân chuyển; cơ chế, chính sách cần thiết bảo đảm thực hiện; dự kiến phương án bố trí cán bộ sau luân chuyển.

## 2. Chuẩn bị danh sách luân chuyển

- Căn cứ quy hoạch cán bộ đã được phê duyệt; nhu cầu sắp xếp, bố trí, luân chuyển cán bộ của địa phương, cơ quan, đơn vị; đối chiếu với đối tượng, tiêu chuẩn luân chuyển và văn bản hướng dẫn của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ, tập thể lãnh đạo các địa phương, cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, nhận xét, đánh giá, lập danh sách cán bộ đề xuất luân chuyển thuộc thẩm quyền quyết định của ban thường vụ cấp ủy, gửi về ban thường vụ cấp ủy (qua cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ).

- Trên cơ sở danh sách đề xuất nhân sự luân chuyển của các địa phương, cơ quan, đơn vị và quá trình theo dõi, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ tổng hợp, rà soát tiêu chuẩn, thẩm định, đề xuất, trình ban thường vụ cấp ủy phê duyệt danh sách cán bộ trong diện dự kiến luân chuyển của nhiệm kỳ (được điều chỉnh, bổ sung hằng năm nếu cần).

## 2. Quy trình luân chuyển

### *Bước 1: Dự kiến nhân sự luân chuyển*

- Căn cứ danh sách cán bộ trong diện dự kiến luân chuyển đã được ban thường vụ cấp ủy phê duyệt; phẩm chất, năng lực, sở trường của từng nhân sự; thực trạng đội ngũ cán bộ, nhu cầu sắp xếp, bố trí, tăng cường cán bộ và tình hình thực hiện công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị, cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ rà soát tiêu chí và đề xuất địa bàn, chức danh, nhân sự luân chuyển, trình ban thường vụ cấp ủy xem xét.

- Trên cơ sở báo cáo, đề xuất của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ, ban thường vụ cấp ủy thảo luận, thống nhất lựa chọn nhân sự và địa chỉ dự kiến luân chuyển.

### *Bước 2: Làm việc với cá nhân, cơ quan, địa phương có liên quan*

Ban thường vụ cấp ủy hoặc cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ được ủy quyền tiến hành làm việc, trao đổi với các cơ quan, địa phương có liên quan như sau:

- Làm việc, trao đổi với cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, địa phương nơi có cán bộ dự kiến đi luân chuyển và nơi cán bộ dự kiến luân chuyển về. Đồng thời yêu cầu cơ quan, địa phương nơi có cán bộ dự kiến đi luân chuyển tiến hành nhận xét, đánh giá đối với cán bộ dự kiến đi luân chuyển (trong thời gian 3 năm gần nhất).

- Gặp gỡ, trao đổi với cán bộ dự kiến đi luân chuyển (về mục đích, yêu cầu, sự cần thiết của việc luân chuyển, chế độ chính sách ...) để nghe ý kiến, đề xuất của cán bộ nhằm nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và xác định trách nhiệm đối với cán bộ luân chuyển; gửi văn bản lấy ý kiến tham gia của các cơ quan liên quan; tổng hợp ý kiến tham gia và kết quả làm việc với nơi đi, nơi đến, với cán bộ dự kiến luân chuyển; hoàn chỉnh hồ sơ cán bộ, thẩm định, đề xuất ban thường vụ cấp ủy xem xét, quyết định.

### *Bước 3: Ra quyết định luân chuyển và giao nhiệm vụ*

- Trên cơ sở kết quả làm việc với các cơ quan, địa phương và cá nhân có liên quan; báo cáo thẩm định và đề xuất của ban tổ chức cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy xem xét, ra quyết định luân chuyển cán bộ diện ban thường vụ cấp ủy quản lý.

- Tổ chức trao quyết định luân chuyển và giao nhiệm vụ:

+ Việc tổ chức trao quyết định đối với nhân sự đến công tác trong các cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội được tiến hành như sau: 1) Nếu nhân sự là người đứng đầu, thường trực cấp ủy trao quyết định; 2) Nếu nhân sự là cấp phó của người đứng đầu, ủy nhiệm cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ trao quyết định.

+ Việc tổ chức trao quyết định đối với nhân sự đến công tác trong các cơ quan nhà nước được tiến hành như sau: 1) Nếu nhân sự là người đứng đầu, ủy ban nhân dân trao quyết định; 2) Nếu nhân sự là cấp phó của người đứng đầu, UBND tỉnh hoặc ủy nhiệm cho cơ quan nội vụ trao quyết định.

### 3. Hồ sơ cán bộ luân chuyển

Hồ sơ cán bộ luân chuyển tương tự như hồ sơ bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử theo quy định hiện hành, gồm:

- Bản sao giấy khai sinh (*nếu có*);

- Sơ yếu lý lịch (mẫu 2a/TCTW) do cá nhân tự khai và cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ xác nhận (*cán bộ tự viết tay, có dán ảnh, đóng dấu giáp lai trên ảnh và giữa các trang có khai*);

- Bản sao (*có công chứng, chứng thực*) các văn bằng, chứng chỉ về trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, nghiệp vụ xây dựng Đảng...;

- Bản kê khai tài sản, thu nhập cá nhân (*ký xác nhận và ghi rõ họ, tên vào từng trang*);

- Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp còn giá trị;

- Nhận xét, đánh giá của chi bộ, đảng ủy cơ quan nơi cán bộ đang công tác; nhận xét, đánh giá của cấp ủy nơi cư trú đối với bản thân và gia đình cán bộ;

- Nhận xét, đánh giá của đảng đoàn, ban cán sự đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị (*đối với cán bộ ở cơ quan, đơn vị cấp tỉnh*), ban thường vụ huyện ủy, thị ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy (*đối với cán bộ ở các huyện, thị xã, thành phố và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy*) trong 3 năm gần nhất;

- Bản tự kiểm điểm của cá nhân.

- Kết luận của cấp có thẩm quyền về tiêu chuẩn chính trị;

- Văn bản khác (nếu có yêu cầu).

### **Điều 8. Thời gian luân chuyển**

Ít nhất là 3 năm (36 tháng) đối với một chức danh (trừ chức danh kiêm nhiệm). Trường hợp đặc biệt do ban thường vụ cấp ủy cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định.

### **Điều 9. Nhận xét, đánh giá đối với cán bộ luân chuyển**

1. Cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, đề xuất cán bộ luân chuyển có trách nhiệm nhận xét, đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống; năng lực công tác và uy tín; quá trình công tác và ưu, khuyết điểm của cán bộ; có kết luận hoặc phối hợp với cấp có thẩm quyền kết luận về tiêu chuẩn chính trị theo Quy định số 126-QĐ/TW, ngày 28/02/2018 của Bộ Chính trị "một số vấn đề về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng" theo phân cấp quản lý, báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định luân chuyển cán bộ.

2. Định kỳ hằng năm hoặc đột xuất theo yêu cầu của cấp có thẩm quyền, cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi có cán bộ luân chuyển đến tiến hành nhận xét, đánh giá cán bộ luân chuyển theo các tiêu chí quy định; báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định.

3. Nhận xét, đánh giá khi hết thời gian luân chuyển.



- Cán bộ luân chuyển tự kiểm điểm về quá trình công tác trong thời gian luân chuyển.

- Ban thường vụ cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi có cán bộ luân chuyển đến nhận xét, đánh giá cán bộ luân chuyển trong thời gian công tác tại địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Cấp có thẩm quyền quyết định luân chuyển nhận xét, đánh giá về cán bộ luân chuyển.

4. Cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm trước cấp có thẩm quyền về nhận xét, đánh giá và kết luận của mình đối với cán bộ luân chuyển.

### **Điều 10. Nguyên tắc phân công, bố trí cán bộ sau luân chuyển**

1. Việc xem xét bố trí, phân công cán bộ sau luân chuyển phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tình hình thực tế, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ được luân chuyển và kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ.

2. Phân công, bố trí cấp ủy viên đảm nhiệm chức vụ chủ chốt của các địa phương: 1) Đối với các đồng chí cấp ủy viên đang được luân chuyển giữ chức vụ chủ chốt ở địa phương, nếu có nguyện vọng ở lại thì tiếp tục bố trí chức vụ đang đảm nhiệm. 2) Đối với các đồng chí cấp ủy viên đang giữ chức vụ chủ chốt ở địa phương, khi có nhu cầu sắp xếp, bố trí cán bộ và địa phương khác có nhu cầu đề xuất thì thực hiện luân chuyển ngang sang địa phương khác. 3) Đối với địa phương chưa có cấp ủy viên thì xem xét cơ cấu cấp ủy viên hoặc phân công một đồng chí cấp ủy viên công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp trên trực tiếp về bố trí chức vụ chủ chốt.

3. Bố trí chức vụ sau luân chuyển: Cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm và thời gian luân chuyển theo quy định, nếu cơ quan, đơn vị cử đi luân chuyển hiện còn cơ cấu, số lượng theo quy định và có nhu cầu đề xuất thì xem xét bố trí theo chức danh quy hoạch trước khi luân chuyển; nếu cơ quan, đơn vị chưa có cơ cấu, đã đủ số lượng theo quy định hoặc chưa có nhu cầu thì bố trí trở lại chức vụ đã đảm nhiệm trước khi luân chuyển hoặc chức vụ tương đương; khi có cơ cấu, số lượng theo quy định, cơ quan, đơn vị có nhu cầu đề xuất thì xem xét theo quy định. Trường hợp cơ quan, đơn vị khác có nhu cầu đề xuất thì có thể xem xét bố trí giữ chức vụ tương đương chức danh quy hoạch trước khi luân chuyển hoặc chức vụ tương đương chức vụ đã đảm nhiệm trước khi luân chuyển. Cán bộ luân chuyển không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị xử lý kỷ luật

trong thời gian luân chuyển thì xem xét bố trí chức vụ thấp hơn chức vụ đã đảm nhiệm trước khi luân chuyển.

### **Điều 11. Chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển**

1. Cán bộ luân chuyển được hỗ trợ kinh phí theo quy định; được bảo lưu chế độ, phụ cấp trách nhiệm nếu chức danh luân chuyển có chế độ, phụ cấp trách nhiệm thấp hơn.
2. Cán bộ luân chuyển có thành tích xuất sắc (có sáng kiến, sản phẩm công tác cụ thể được cấp có thẩm quyền công nhận) được xem xét nâng lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét bố trí công tác sau luân chuyển.

## **Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **Điều 12. Điều khoản thi hành**

1. Các cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc Quy định này.
2. Ban cán sự đảng UBND tỉnh chỉ đạo UBND tỉnh nghiên cứu quy định của Trung ương và tình hình thực tế của địa phương tham mưu xây dựng chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển, trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, cho ý kiến trước khi HĐND tỉnh quyết định để thực hiện thống nhất trong toàn tỉnh.
3. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Quy định này; đề xuất với Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, biểu dương, khen thưởng và có biện pháp chấn chỉnh, xử lý đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm; định kỳ tham mưu giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy sơ kết, tổng kết theo quy định./.

Nơi nhận :

- Ban Tổ chức Trung ương,
- Vụ II, Ban Tổ chức Trung ương,
- Ủy ban Kiểm tra Trung ương,
- Văn phòng Trung ương,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh và tương đương,
- Ban thường vụ cấp ủy cấp huyện,
- Các đ/c Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

} Báo cáo

**T/M BAN THƯỜNG VỤ  
BÍ THƯ**

**Nguyễn Văn Hùng**

*(Quy định luân chuyển cán bộ lãnh đạo quan ly-12.4.2019)*