Huyện ủy Vĩnh Bảo
huvinhbaoqtc1@huvinhbao
22.09.2023 14:50:24 +07:00

ĐẢNG BỘ TP HẢI PHÒNG
HUYỆN ỦY VĨNH BẢO
*
Số 453-BC/HU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Vĩnh Bảo, ngày 18 tháng 8 năm 2023

BÁO CÁO

Sơ kết thực hiện Kế hoạch số 07-KH/HU và Kế hoạch số 39-KH/HU của Ban Thường vụ Huyện ủy về công tác điều động, luân chuyển cán bộ

Thực hiện chương trình công tác toàn khóa, cùng với việc đẩy mạnh xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng và an ninh, Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy đã quan tâm, chú trọng đến công tác cán bộ, trong đó có công tác điều động, luân chuyển cán bộ. Ngay sau Đại hội XXVI Đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy đã ban hành Kế hoạch số 07-KH/HU, ngày 12/10/2020 về điều động cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý diện Huyện ủy quản lý nhiệm kỳ 2020-2025; Kế hoạch số 39-KH/HU, ngày 30/9/2021 về thực hiện Kết luận số 09-KL/TU, ngày 04/3/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy về tăng cường cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo cấp huyện, cấp xã. Từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, công tác điều động, luân chuyển cán bộ trên địa bàn huyện có chuyển biến, đổi mới và đạt được kết quả tích cực, được cán bộ, đảng viên và Nhân dân ghi nhận. Ban Thường vụ Huyện ủy báo cáo sơ kết thực hiện Kế hoạch 07-KH/HU và Kế hoạch số 39-KH/HU về điều động, luân chuyển cán bộ diện Huyện ủy quản lý từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay như sau:

I. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐIỀU ĐỘNG, LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ TẠI HUYỆN

1. Kết quả thực hiện:

1.1. Điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ huyện xuống cấp xã: Từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, Ban Thường vụ Huyện ủy đã điều động, luân chuyển, bổ nhiệm theo thẩm quyền 07 lượt cán bộ, trong đó: có 04 trường hợp được bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, 03 trường hợp được bổ nhiệm chức vụ tương đương; có 04 trường hợp giữ chức vụ Bí thư Đảng ủy, 01 trường hợp giữ chức vụ Thường trực Đảng ủy và 02 trường hợp cán bộ trẻ dưới 30 tuổi làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã. Đến nay, đã có 02 trường hợp đã được tiếp nhận trở lại làm công chức huyện và giữ chức vụ tương đương.

1.2. Điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ giữa các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp:

Từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay, Ban Thường vụ Huyện ủy đã điều động, luân chuyển, bổ nhiệm theo thẩm quyền 19 lượt cán bộ giữa các phòng, ban, cơ quan, đơn vị sự nghiệp thuộc huyện, trong đó: Điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ cơ quan đảng, đoàn thể sang cơ quan chính quyền huyện là 08 lượt;

từ cơ quan chính quyền sang cơ quan đảng, đoàn thể là 06 lượt; từ cơ quan đảng, đoàn thể sang đơn vị sự nghiệp 01 lượt; từ đơn vị sự nghiệp sang cơ quan đảng, đoàn thể là 02 lượt; từ đơn vị sự nghiệp sang cơ quan chính quyền là 01 lượt; từ cơ quan chính quyền sang đơn vị sự nghiệp là 01 lượt. Cán bộ được điều động, luân chuyển đều được bổ nhiệm vào chức vụ tương đương hoặc cao hơn.

1.3. Điều động, luân chuyển cán bộ cấp xã lên huyện: Không có.

1.4. Điều động, luân chuyển cán bộ giữa các xã, thị trấn với nhau: Chưa thực hiện.

2. Số cán bộ chủ chốt cấp xã hiện nay không là người địa phương

Hiện nay, trên địa bàn huyện, 06/30 xã, thị trấn có cán bộ chủ chốt không là người địa phương, gồm: Bí thư Đảng ủy các xã: Giang Biên, Tam Cường, Vĩnh Tiến; Chủ tịch UBND xã Cao Minh; Phó Chủ tịch UBND xã Vĩnh An.

3. Cán bộ giữ chức vụ chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND xã đã công tác liên tục tại một địa phương đủ 10 năm trở lên *(tính đến hết nhiệm kỳ 2021-2026):* Có 10 trường hợp[1].

4. Cán bộ chủ chốt cấp xã diện Huyện ủy quản lý đang trong thời gian thi hành kỷ luật: Hiện nay có 02 cán bộ đang trong thời gian thi hành kỷ luật chưa được bố trí công tác khác theo Quy định số 902-QĐ/TU, ngày 02/02/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy.

II. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm: Công tác điều động, luân chuyển cán bộ được tăng cường, có đổi mới, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, thẩm quyền, quy trình, hồ sơ, thủ tục theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Việc điều động, luân chuyển cán bộ diện Huyện ủy quản lý đã giúp cho cho cán bộ được tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, kinh nghiệm công tác mọi mặt; đã tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ phát huy năng lực, sở trường công tác, cống hiến, phấn đấu trưởng thành. Qua đó, các cấp ủy đảng phát hiện được những cán bộ có phẩm chất, uy tín, năng lực để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung quy hoạch, hoặc bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý đúng người, đúng việc. Thông qua công tác điều động, luân chuyển cán bộ đã tăng cường cán bộ cho địa bàn, lĩnh vực trọng điểm, khó khăn; khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu; từng bước cải thiện cơ cấu độ tuổi, tỷ lệ nữ. Việc điều động, luân chuyển cán bộ đã từng bước gắn với quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng. Một số cán bộ được luân chuyển nhận thức rõ trách nhiệm, từ đó phát huy năng lực, sở trường, giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất, tham gia, đóng góp tích cực, cùng tập thể thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị tại địa phương, cơ quan, đơn vị, được cán bộ, đảng viên và Nhân dân ghi nhận.

---

[1]Trong đó có 03 cán bộ đến năm 2024 giữ chức vụ 10 năm; 07 cán bộ đến năm 2025 giữ chức vụ 10 năm.

2. Tồn tại, hạn chế: Công tác điều động, luân chuyển cán bộ có thời điểm và ở một số vị trí chưa thật quyết liệt. Việc điều động, luân chuyển còn thiếu toàn diện, mới được thực hiện giữa các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp và từ huyện xuống cấp xã; việc điều động, luân chuyển, tiếp nhận cán bộ cấp xã, đơn vị sự nghiệp thành công chức cấp huyện còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, ngoài thẩm quyền của huyện; việc luân chuyển cán bộ giữa các xã, thị trấn chưa thực hiện được. Một số vị trí chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý chậm được kiện toàn, có thời gian giữ chức vụ quá lâu, tạo sức ì đối với cán bộ. Phần lớn người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã là người địa phương nên khó tránh khỏi tình trạng khép kín, cục bộ địa phương, ngại va chạm, thiếu quyết liệt, trì trệ trong thực hiện nhiệm vụ.

3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

3.1. Nguyên nhân khách quan

- Đối với các chức danh chính quyền do Hội đồng nhân dân bầu theo quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương, cấp có thẩm quyền không được chỉ định như các chức danh lãnh đạo Đảng, đoàn thể ở giữa nhiệm kỳ. Mặt khác, chức danh Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân đầu nhiệm kỳ phải là đại biểu Hội đồng nhân dân, gặp khó khăn khi thực hiện điều động, luân chuyển chức danh này.

- Việc chuyển công chức cấp xã thành công chức cấp huyện thuộc thẩm quyền của thành phố, phải thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển, mất nhiều thời gian chờ đợi, thủ tục phức tạp, tạo tâm lý không tốt khi điều động, luân chuyển cán bộ, công chức huyện xuống cấp xã.

- Phần lớn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã không được đào tạo bài bản; thiếu ngành nghề xây dựng, kiến trúc, đất đai, môi trường, công nghệ thông tin…; năng lực tổ chức, quản lý, điều hành còn hạn chế.

- Thành phố chưa có chính sách hỗ trợ cho cán bộ diện điều động, luân chuyển.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức của một số cán bộ, đảng viên đối với công tác điều động, luân chuyển cán bộ chưa đầy đủ, chưa đúng đắn, còn ngại khó, ngại khổ, chưa thật sự tự giác, tự nguyện nhận nhiệm vụ mới. Vẫn còn địa phương không ủng hộ chủ trương đưa cán bộ về tăng cường, còn mang tư tưởng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ.

- Công tác điều động, luân chuyển cán bộ chưa quyết liệt, nhất là điều động, luân chuyển cán bộ giữa các xã, thị trấn.

III. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐIỀU ĐỘNG, LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ DIỆN HUYỆN ỦY QUẢN LÝ ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

1. Mục tiêu

Đẩy mạnh công tác điều động, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị của huyện giữa các phòng, ban, cơ quan, đơn vị sự nghiệp, các xã, thị trấn; khuyến

khích thực hiện chủ trương Bí thư Đảng ủy hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã không phải là người địa phương; thực hiện nghiêm việc điều động, luân chuyển cán bộ, viên chức quản lý đã giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp theo quy định pháp luật; điều chuyển, bố trí công tác khác *(giữ chức vụ thấp hơn)* đối với cán bộ có năng lực hạn chế, uy tín thấp, vi phạm kỷ luật theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

2. Quan điểm, nguyên tắc

- Công tác điều động, luân chuyển cán bộ diện Huyện ủy quản lý đặt dưới sự lãnh đạo toàn diện của Huyện ủy, trực tiếp là Ban Thường vụ Huyện ủy và trở thành việc làm thường xuyên; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu; gắn kết chặt chẽ giữa luân chuyển với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và các nội dung khác trong công tác cán bộ. Giải quyết hài hòa giữa điều động, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị của huyện với bố trí, sắp xếp cán bộ khi sáp nhập xã và sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ, tạo sự ổn định chính trị tại địa phương, vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ lâu dài.

- Chống tư tưởng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ ở từng địa phương, từng cơ quan, đơn vị; ngăn ngừa và kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện không lành mạnh, không khách quan trong công tác điều động, luân chuyển nhằm mục đích cá nhân, lợi ích nhóm.

- Thực hiện nghiêm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đối với cán bộ, viên chức quản lý đã giữ 2 nhiệm kỳ liên tiếp, cán bộ có uy tín thấp, bị xử lý kỷ luật và cán bộ không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện tương ứng với chức danh được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử. Không tăng thêm chức danh, biên chế khi điều động, luân chuyển, trừ trường hợp luân chuyển cán bộ trẻ giữ chức vụ Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã theo Kết luận số 09-KL/TU, ngày 04/3/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy.

- Thận trọng trong cách làm, phải chuẩn bị kỹ kế hoạch và lộ trình thực hiện từng bước, chuẩn bị tốt cả nơi cán bộ chuyển đi và nơi cán bộ chuyển đến, không làm ồ ạt, tràn lan, chạy theo số lượng. Đối với các chức danh được điều động giữ các chức vụ phải thông qua bầu cử thì các cấp uỷ đảng phải lãnh đạo các cơ quan dân cử, các đoàn thể tổ chức thực hiện tốt chủ trương, định hướng nhân sự của Đảng.

- Kiên quyết điều động, luân chuyển, hạ thấp chức vụ đối với cán bộ có biểu hiện trì trệ, thiếu quyết liệt khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, hiệu quả giải quyết công việc thấp, hoặc để cán bộ cấp dưới vi phạm pháp luật đến mức phải thi hành kỷ luật.

3. Nhiệm vụ

(1). Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên về mục đích, ý nghĩa, hiệu quả của việc điều động, luân chuyển cán bộ để góp phần thay đổi nhận thức của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy và

cán bộ được điều động, luân chuyển, từng bước đẩy lùi tư tưởng cục bộ, khép kín về công tác cán bộ tại địa phương; làm cho cán bộ, đảng viên thông suốt về tư tưởng, thống nhất về nhận thức để tự giác thực hiện; làm cho cấp ủy, tập thể lãnh đạo, cán bộ nghiêm túc chấp hành quyết định điều động, luân chuyển của tổ chức.

(2). Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ hằng năm bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ trong toàn hệ thống chính trị, trong cả nhiệm kỳ, gắn với bố trí, sắp xếp cán bộ khi sáp nhập xã, cán bộ, viên chức quản lý đã giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp tại một địa phương, cơ quan, đơn vị theo quy định pháp luật; cán bộ có uy tín thấp, năng lực hạn chế, bị kỷ luật; đồng thời gắn với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, nhất là cán bộ trẻ, có năng lực, có triển vọng phát triển.

(3). Tăng cường kiểm tra, giám sát và kiên quyết xử lý, kỷ luật nghiêm minh đối với cán bộ, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tập thể lãnh đạo có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, thiếu trách nhiệm, trì trệ trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, hiệu quả thấp, để xảy ra vi phạm pháp luật đến mức phải xử lý kỷ luật cán bộ dưới quyền quản lý.

(4). Phát huy vai trò Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tham gia ý kiến xây dựng, giám sát, phản biện xã hội về công tác cán bộ nói chung và điều động, luân chuyển cán bộ nói riêng.

(5). Thường xuyên sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp điều động, luân chuẩn cán bộ bảo đảm thiết thực, hiệu quả.

4. Giải pháp

Tiếp tục và đẩy mạnh việc thực hiện Kế hoạch số 07-KH/HU, ngày 12/10/2020 của Ban Thường vụ Huyện ủy về điều động cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý diện Huyện ủy quản lý nhiệm kỳ 2020-2025 và Kế hoạch số 39-KH/HU, ngày 30/9/2021 của Ban Thường vụ Huyện ủy về việc thực hiện Kết luận số 09-KL/TU ngày 04/3/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy.

4.1. Đối với cán bộ, công chức, viên chức trẻ được đào tạo bài bản, có năng lực và triển vọng phát triển

Cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương bố trí giao nhiệm vụ cụ thể để thử thách cán bộ, công chức, viên chức nhằm phát hiện nguồn, xem xét đánh giá khách quan, thực chất sau một thời gian công tác để quyết định đưa vào quy hoạch, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ, đề nghị cấp có thẩm quyền luân chuyển, giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm vào chức danh lãnh đạo, quản lý khi có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

4.2. Đối với cán bộ không được giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp (từ 8 năm trở lên) theo quy định pháp luật như: Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, hiệu trưởng các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở:

Căn cứ năng lực cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện chức danh dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử và tình hình đội ngũ cán bộ tại địa phương, đơn vị thực

hiện hoán đổi vị trí các chức danh trong cùng một địa phương, đơn vị, hoặc điều động, luân chuyển sang địa phương, phòng, ban, đơn vị sự nghiệp khác thuộc huyện khi có đủ điều kiện.

4.3. Đối với cán bộ xã, viên chức quản lý đơn vị sự nghiệp diện phải sáp nhập

Việc bố trí, sắp xếp, thực hiện chính sách đối với cán bộ theo quy định pháp luật và hướng dẫn của thành phố. Căn cứ năng lực thực tiễn, uy tín, tiêu chuẩn, điều kiện, độ tuổi...của cán bộ để bố trí, sắp xếp cán bộ, vận động nghỉ hưu trước tuổi nếu không đủ điều kiện tái cử, hoặc nghỉ công tác chờ đủ tuổi hưởng bảo hiểm xã hội, hoặc chuyển sang làm công chức, hoặc điều động, luân chuyển sang địa phương, phòng, ban, đơn vị sự nghiệp khác thuộc huyện, hoặc nghỉ hưởng chế độ tinh giản biên chế do dôi dư khi sắp xếp lại bộ máy theo quy định pháp luật.

4.4. Đối với cán bộ có biểu hiện trì trệ trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; hiệu quả giải quyết, xử lý công việc thấp; để xảy ra vi phạm pháp luật trên địa bàn quản lý đến mức phải xem xét, xử lý kỷ luật cán bộ, công chức dưới quyền quản lý trực tiếp

Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, quyết định bố trí công tác khác thấp hơn chức vụ đang đảm nhiệm mà không chờ hết nhiệm kỳ, hoặc hết thời hạn bổ nhiệm.

4.5. Đối với cán bộ sau khi bị xử lý kỷ luật

Thực hiện theo Quy định số 902-QĐ/TU, này 02/02/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy quy định về bố trí công tác đối với cán bộ sau khi bị kỷ luật.Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, quyết định bố trí, sắp xếp công tác với cán bộ bị xử lý kỷ luật, cán bộ có tín nhiệm thấp theo nguyên tắc sau:

a) Khuyến khích cán bộ bị kỷ luật cảnh cáo hoặc khiển trách mà năng lực hạn chế, uy tín giảm sút tự nguyện xin từ chức. Nếu không tự nguyện xin từ chức thì cấp có thẩm quyền xem xét miễn nhiệm theo quy định.

b) Việc bố trí cán bộ sau khi từ chức, miễn nhiệm thực hiện theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và theo định hướng như sau:

b1. Cán bộ tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc xin nghỉ công tác thì Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét theo nguyện vọng.

b2. Cán bộ có nguyện vọng tiếp tục công tác thì Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét bố trí phù hợp với năng lực và chuyên môn nghiệp vụ cảu cán bộ, cụ thể như sau:

** Trường hợp thời gian công tác còn dưới 5 năm:*

- Cán bộ là Uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện thì xem xét, bố trí công tác phù hợp với từng trường hợp cụ thể.

- Cán bộ là Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Ủy ban nhân dân thì Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, bố trí làm công tác chuyên môn *(không làm công tác lãnh đạo, quản lý)*, chuyển giữ nguyên ngạch công chức đã được bổ nhiệm.

** Trường hợp thời gian công tác còn từ 5 năm trở lên:*

- Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, bố trí công tác theo nguyên tắc như Khoản b1 nêu trên.

- Cán bộ sau khi bị kỷ luật tự nguyện xin từ chức thì Ban Thường vụ Huyện ủy căn cứ tình hình thực tế tại địa phương xem xét từng trường hợp cụ thể để bố trí công tác theo hướng giảm một cấp so với chức vụ khi bị kỷ luật. Sau 24 tháng công tác ở vị trí mới, nếu khắc phục tốt những sai phạm, khuyết điểm, được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì được cấp có thẩm quyền xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử lại chức danh đã đảm nhiệm hoặc tương đương.

4.6. Đối với cán bộ có tín nhiệm thấp

Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, quyết định bố trí công tác khác thấp hơn chức vụ đang đảm nhiệm mà không chờ hết nhiệm kỳ, hoặc hết thời hạn bổ nhiệm; cho cán bộ từ chức khi có trên 50% số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định; thực hiện miễn nhiệm đối với cán bộ khi có trên 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu tín nhiệm theo Quy định số 979-QĐ/TU ngày 19/4/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy.

IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Đề nghị Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ cho cán bộ được điều động, luân chuyển, khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại huyện; ủy quyền cho huyện tiếp nhận lại công chức đã từng là công chức cấp huyện; có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức tự học nâng cao trình độ chuyên môn; tăng cường và thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, thi nâng hạng, nâng ngạch cho cán bộ, công chức, viên chức.

Ban Thường vụ Huyện ủy báo cáo sơ kết kết quả thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ theo Kế hoạch số 07-KH/HU, ngày 12/10/2020 và Kế hoạch số 39-KH/HU, ngày 30/9/2021 của Ban Thường vụ Huyện ủy từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025 đến nay làm cơ sở ban hành Kết luận về tăng cường điều động, luân chuyển cán bộ diện Huyện ủy quản lý đến năm 2025, định hướng đến năm 2030./.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
HUYỆN ỦY VĨNH BẢO
ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Phạm Tuyên Dương

Nơi nhận:
- Uỷ viên Ban Thường vụ Huyện ủy,
- Các tổ chức đảng cơ sở,
- Các ban xây dựng Đảng,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.