

## **BÁO CÁO**

### **tổng kết công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhiệm kỳ 2015-2020**

Thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị (khóa IX) về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05-6-2012 của Bộ Chính trị (khóa XI) về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020. Qua 5 năm lãnh đạo tổ chức thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy báo cáo kết quả đạt được như sau:

#### **I- CÔNG TÁC TRIỂN KHAI QUẢN TRIỆT, CỤ THỂ HÓA**

Thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị về 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 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 Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 44-KH/TU, ngày 29-8-2016 và Quy định số 916-QĐ/TU ngày 09-01-2018 về luân chuyển cán bộ. Trên cơ sở Quy định và Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy các đảng bộ trực thuộc và thủ trưởng của các cơ quan đơn vị cấp tỉnh cụ thể hóa bằng kế hoạch, chương trình thực hiện, đã tổ chức triển khai quán triệt đến cán bộ, đảng viên. Nhìn chung, qua tiếp thu quán triệt, hầu hết các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên đều nhận thức được mục đích, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác này, từ đó chủ động thực hiện hài hòa giữa bố trí và luân chuyển cán bộ, góp phần đổi mới công tác cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp trong tỉnh. Tuy nhiên, vẫn còn một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên chưa thật sự thông suốt chủ trương về công tác luân chuyển cán bộ của Trung ương và của tỉnh; trong chỉ đạo tổ chức thực hiện có nơi còn lúng túng, chưa quyết liệt.

#### **II- KẾT QUẢ THỰC HIỆN**

##### **1. Về luân chuyển cán bộ**

Công tác luân chuyển cán bộ đã được các cấp ủy, tổ chức đảng thực hiện tích cực, góp phần đào tạo, thử thách cán bộ qua thực tiễn và tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục một bước tình trạng cục bộ, khép kín, trì trệ của đội ngũ cán bộ. Kết quả luân chuyển cán bộ đã góp phần tạo được nhiều cán

bộ cho các cấp, các ngành. Đa số cán bộ qua luân chuyển đều có bước trưởng thành, tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn, có quan điểm nhìn nhận và phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, sát với thực tế hơn; nhiều đồng chí đã được bầu vào ban chấp hành, ban thường vụ các cấp ủy, vào các chức vụ lãnh đạo, chủ chốt của các địa phương, các ngành.

Có được kết quả là do các cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành đã có nhận thức, thống nhất cao hơn, chủ động, tích cực hơn trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện; kết hợp công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển với bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ. Làm tốt công tác tư tưởng và tổ chức, vừa đảm bảo sự ổn định vừa coi trọng yêu cầu phát triển của đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, cấp ủy các cấp trong tỉnh xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, trong nhiệm kỳ 2015-2020 toàn tỉnh đã thực hiện luân chuyển 109 cán bộ, vượt 9% so với chỉ tiêu kế hoạch đề ra, cụ thể:

- Cấp tỉnh: Ban Thường vụ Tỉnh ủy lựa chọn số cán bộ quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015-2020 đang công tác ở các sở, ban ngành cấp tỉnh chưa kinh qua chức danh cán bộ chủ chốt cấp huyện và số cán bộ quy hoạch lãnh đạo các sở, ban ngành cấp tỉnh có phẩm chất, năng lực, sức khỏe, triển vọng phát triển luân chuyển xuống giữ chức vụ bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện và ngược lại; luân chuyển một số cán bộ quy hoạch từ sở ngành này sang sở ngành khác tổng số 15 cán bộ, đạt 60% kế hoạch<sup>1</sup> (luân chuyển từ tỉnh xuống làm bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện 13 đồng chí; từ huyện lên tỉnh 01 đồng chí; luân chuyển ngang giữa các sở, ban, ngành cấp tỉnh 01 đồng chí).

- Cấp huyện: cán bộ thuộc diện ban thường vụ huyện, thị, thành ủy quản lý luân chuyển 91 cán bộ (luân chuyển từ huyện, thị, thành phố xuống làm bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân, trưởng phó ngành cấp xã, phường, thị trấn 76 cán bộ và ngược lại 05 cán bộ; luân chuyển ngang giữa các xã, phường, thị trấn 07 cán bộ và ngành này sang ngành khác 03 cán bộ).

- Ngoài các đối tượng cán bộ trong quy hoạch ban chấp hành Đảng bộ tỉnh để đào tạo thực tiễn các ngành cấp tỉnh đã luân chuyển về huyện 03 cán bộ.

Thời gian luân chuyển cán bộ phần lớn thực hiện đúng quy định từ 3 năm đến 5 năm. Một số đơn vị thực hiện khá tốt công tác luân chuyển là thành phố Hà Tiên, Rạch Giá, huyện Phú Quốc và U Minh Thượng<sup>2</sup>. Cán bộ được luân chuyển đều nêu cao tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn, nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Các cơ quan, đơn vị tiếp nhận cán bộ đã chấp hành nghiêm sự chỉ đạo của cấp ủy cấp trên, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ được luân chuyển đến hoàn thành tốt nhiệm vụ. Các chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển được thực hiện khá tốt, cấp tỉnh và 13/15 huyện, thành phố có bố trí nhà công vụ (huyện U Minh Thượng, Giang Thành chưa bố trí được nhà công vụ),

<sup>1</sup> Kế hoạch luân chuyển 25 đồng chí.

<sup>2</sup> Thành phố Hà Tiên luân chuyển 16 cán bộ; Rạch Giá luân chuyển 11 cán bộ, huyện Phú Quốc, U Minh Thượng mỗi huyện luân chuyển 9 cán bộ.

đảm bảo cơ bản được điều kiện ăn, nghỉ cho cán bộ luân chuyển; chế độ tiền lương, phụ cấp thực hiện đúng theo quy định; tiền xăng xe cho cán bộ luân chuyển thực hiện theo kế hoạch, có nơi thực hiện khoán tiền tàu, xe.

Qua thực hiện, hầu hết số cán bộ luân chuyển đã hoàn thành nhiệm vụ và tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện hơn; nhiều đồng chí có những đóng góp tích cực vào việc phát triển kinh tế-xã hội của địa phương, được cán bộ, đảng viên và nhân dân địa phương tín nhiệm, được bổ sung vào cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, đề bạt, bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo ở địa phương và các sở, ban ngành cấp tỉnh. Sau luân chuyển, có 48 đồng chí được bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, 49 đồng chí giữ chức vụ tương đương, 10 đồng chí đang giữ chức vụ được luân chuyển<sup>3</sup>.

Tuy nhiên, thực hiện công tác luân chuyển cán bộ trong nhiệm kỳ qua cũng còn hạn chế, việc luân chuyển cán bộ trẻ trong quy hoạch lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; cán bộ trưởng, phó phòng ban, chuyên viên các cơ quan cấp tỉnh về giữ chức vụ trưởng, phó phòng ban cấp huyện và ngược lại còn ít; luân chuyển ngang giữa ngành này sang ngành khác, giữa các huyện, thành phố và luân chuyển trong nội bộ ngành chưa nhiều; luân chuyển trưởng, phó phòng ban, chuyên viên các cơ quan cấp tỉnh về xã, phường, thị trấn chưa thực hiện được. Một số nơi thực hiện công tác luân chuyển đạt thấp<sup>4</sup>. Một số cán bộ được luân chuyển chậm tiếp cận với nhiệm vụ mới, chưa mạnh dạn xử lý công việc thuộc trách nhiệm được phân công phụ trách, đóng góp vào nhiệm vụ chung của địa phương chưa nhiều. Chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển có mặt chưa đảm bảo, nhất là việc giữ nguyên chế độ, phụ cấp (trong đó, có 30% phụ cấp công tác đảng, đoàn thể) đối với cán bộ khi luân chuyển về cơ sở hoặc khác khối, ngành. Chưa thực hiện tốt việc tổ chức gặp mặt cán bộ luân chuyển và địa phương có cán bộ luân chuyển đến để động viên, nắm tình hình và giải quyết các vấn đề phát sinh. Một số nhà công vụ xuống cấp nhưng chậm sửa chữa.

## **2. Về thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý không phải là người địa phương**

Thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý không phải là người địa phương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo các cấp ủy đảng và các sở, ngành rà soát và thực hiện việc quy hoạch, luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, huyện không là người địa phương như: bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân, trưởng các ngành công an, tòa án, viện kiểm sát, thanh tra, tài chính, thuế, hải quan... Qua thực hiện, đến nay toàn tỉnh đã bố trí 77 đồng chí/109 vị trí quy định bố trí cán bộ không là người địa phương, đạt 70,64%. Trong đó:

<sup>3</sup> Trong đó:

- Cấp tỉnh có 04 đồng chí được bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn.
- Cấp huyện có 40 đồng chí được bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn
- Cấp xã có 04 đồng chí được bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn

<sup>4</sup> Huyện Hòn Đất luân chuyển 01 cán bộ; các huyện Giồng Riềng, Gò Quao, Kiên Lương mỗi đơn vị luân chuyển 02 cán bộ.

- Cấp tỉnh có 03/09 vị trí, chiếm 33,33% (Bí thư Tỉnh ủy, trưởng các ngành Công an, Thuế).

- Cấp huyện, thị, thành phố 74/100 vị trí, đạt 74%, trong đó: Bí thư cấp ủy 11/15<sup>5</sup>, đạt 73,33%; Chủ tịch Ủy ban nhân dân 07/15<sup>6</sup>, đạt 53,33%; Trưởng công an 15/15, đạt 100%; Chánh án tòa án nhân dân 9/15, đạt 60%; Viện trưởng viện kiểm sát nhân dân 15/15, đạt 100%; Chi cục trưởng chi cục thuế 10/10, đạt 100%; Chi cục trưởng chi cục hải quan 03/03, đạt 100%; Trưởng phòng tài chính-kế hoạch 4/15<sup>7</sup>, đạt 26,26%.

Ngoài ra toàn tỉnh đã thực hiện bố trí không là người địa phương đối với chức danh bí thư cấp ủy và Chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn: 93/145 Bí thư cấp ủy, đạt 64,14% và 67/145 Chủ tịch Ủy ban nhân dân, đạt 46,21%.

Nhìn chung, việc thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý không phải là người địa phương được các cấp ủy đảng, các sở, ban ngành, địa phương quan tâm chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Kết quả thực hiện đối với tỉnh đạt được tỷ lệ theo mục tiêu của Trung ương đề ra, một số ngành như: Công an, Viện Kiểm sát, Thuế và Hải quan đã bố trí đạt tỷ lệ 100% trở lên. Qua thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý không phải là người địa phương đã tạo điều kiện rèn luyện, đào tạo cán bộ qua thực tiễn, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín từng đơn vị, địa phương, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, làm việc có trách nhiệm, công tâm, khách quan, trung thực; hạn chế những tác động tiêu cực trong mối quan hệ họ hàng, thân quen đến thực hiện nhiệm vụ.

Tuy nhiên, việc bố trí cán bộ chủ chốt không là người địa phương ở một số chức danh như: bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân và các ngành tài chính, Tòa án ở cấp huyện kết quả còn hạn chế. Do một số lĩnh vực mang tính chuyên ngành, yêu cầu tiêu chuẩn chuyên môn phải phù hợp với vị trí công tác, nên việc điều chuyển cán bộ còn gặp khó; mặt khác, việc quản lý biên chế tài chính do ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện, nên các sở, ngành cấp tỉnh không quyết định được việc điều động, luân chuyển đối tượng này. Việc thực hiện chủ trương này thời gian đầu cũng còn khó khăn, do cán bộ chưa nắm rõ địa bàn, am hiểu tình hình kinh tế-xã hội, đối tượng trong quan hệ công tác; đời sống, điều kiện sinh hoạt, đi lại, chế độ, chính sách, nhà công vụ... nên cán bộ được điều động còn ngán ngại khi điều chuyển công tác. Trong quá trình thực hiện vẫn còn một số cấp ủy, chính quyền địa phương không muốn thay đổi cán bộ từ địa phương khác đến do sợ hụt hẫng về yêu cầu thực hiện nhiệm vụ, mất thời gian để cán bộ nghiên cứu nắm bắt tình hình, am hiểu địa bàn, điều kiện địa phương; cán bộ không có mặt thường xuyên để xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh, nhất là tình hình an ninh-quốc phòng, đối ngoại ở khu vực biên giới và hải đảo.

<sup>5</sup> Các huyện: Vĩnh Thuận, Kiên Lương, Giang Thành, Hòn Đất, An Minh, Giồng Riềng, Kiên Hải, Phú quốc, Châu Thành, Gò Quao và thành phố Rạch Giá.

<sup>6</sup> Gồm các huyện: Kiên Lương, Châu Thành, Tân Hiệp, U Minh Thượng, Kiên Hải, Phú Quốc, Hòn Đất.

<sup>7</sup> Gồm các huyện: Tân Hiệp, Rạch Giá, U Minh Thượng, Giang Thành.

### III- NHẬN XÉT CHUNG

Trong nhiệm kỳ 2015-2020, công tác luân chuyển cán bộ được các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện và đạt được nhiều kết quả quan trọng, thấy được việc luân chuyển cán bộ là để đào tạo, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, nhằm chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ cho cả trước mắt và lâu dài. Nhiều cấp ủy, cơ quan, đơn vị đã xây dựng kế hoạch, coi trọng công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển; giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng với ổn định, phát triển đội ngũ cán bộ tại chỗ và cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ. Đa số cán bộ được luân chuyển nêu cao tinh thần trách nhiệm, chấp hành nghiêm quyết định của cấp trên, được cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và nhân dân tạo điều kiện giúp đỡ, gắn bó với địa phương và cơ quan, đơn vị nơi mình được luân chuyển đến, khắc phục khó khăn và quyết tâm phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ; nhiều đồng chí sau thời gian luân chuyển được bổ sung vào cấp ủy và đề bạt, bổ trí chức vụ cao hơn. Thông qua công tác luân chuyển cán bộ đã góp phần khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín, trì trệ, bảo thủ trong công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ ở các địa phương.

*Đạt được những kết quả trên là do:* Ngay từ đầu nhiệm kỳ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chủ động ban hành quy định và kế hoạch thực hiện luân chuyển cán bộ; các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; kịp thời cụ thể hóa bằng kế hoạch để triển khai thực hiện; phát huy tốt vai trò cơ quan tham mưu; tôn trọng và thực hiện đúng các nguyên tắc, quy trình, quy định về công tác luân chuyển cán bộ; đề cao trách nhiệm trong việc luân chuyển cán bộ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị. Đa số đội ngũ cán bộ có ý thức phấn đấu vươn lên trong công việc, rèn luyện nâng cao trình độ kiến thức và năng lực lãnh đạo, quản lý.

#### 2. Về hạn chế, khuyết điểm

Bên cạnh những kết quả đạt được cũng còn một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị chưa thật chú trọng công tác luân chuyển cán bộ. Trong công tác luân chuyển cán bộ, một số trường hợp đánh giá không kỹ, còn nhầm lẫn giữa luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ với điều động, bổ trí cán bộ theo yêu cầu; có trường hợp không rõ định hướng bổ trí sau luân chuyển. Việc luân chuyển gắn với thực hiện chủ trương bổ trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương chưa được thực hiện triệt để. Việc lựa chọn địa bàn, chức danh luân chuyển có một số trường hợp chưa hợp lý. Sự quản lý, giám sát, quan tâm, tạo điều kiện đối với cán bộ luân chuyển từ phía các cơ quan, nhất là từ nơi đi, nơi đến chưa được quy định cụ thể, dẫn đến việc đánh giá, bổ trí, sử dụng cán bộ sau luân chuyển gặp khó khăn. Công tác luân chuyển cán bộ chưa thực sự bám sát công tác quy hoạch cán bộ; một số nơi thực hiện luân chuyển cán bộ còn ít, vẫn còn tư tưởng khép kín trong từng địa phương, đơn vị. Thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển có mặt chưa đảm bảo.

*Nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm trên chủ yếu là do:* Nhận thức của một số cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên về vị trí, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ chưa sâu, chỉ đạo chưa tập trung, thiếu

quyết liệt; xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ chưa chặt chẽ; trong thực hiện chậm sơ, tổng kết rút kinh nghiệm; thực hiện chính sách đối với cán bộ được luân chuyển có mặt chưa kịp thời; sự phối hợp giữa cơ quan tham mưu với các ngành, đơn vị liên quan có mặt còn thiếu đồng bộ.

#### IV- MỘT SỐ KINH NGHIỆM QUA THỰC HIỆN CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ

(1) Làm tốt công tác triển khai, quán triệt các chủ trương về công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ, nhằm tạo sự thống nhất trong các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên, trước hết là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cơ quan trực tiếp làm công tác tổ chức cán bộ về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển. Từ đó xác định rõ trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị để tổ chức thực hiện.

(2) Mở rộng dân chủ trong công tác cán bộ bằng các quy chế cụ thể; nâng cao chất lượng của cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ; đẩy mạnh sự phân cấp trong quản lý cán bộ đồng thời phải thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc, hướng dẫn việc thực hiện; kịp thời tiến hành sơ kết, tổng kết công tác luân chuyển cán bộ.

(3) Xây dựng quy hoạch, kế hoạch luân chuyển cán bộ theo lộ trình và bước đi cụ thể, vừa bảo đảm 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 và thống nhất giữa các cấp, các ngành phải nắm được năng lực, sở trường công tác của cán bộ.

(4) Có chế độ, chính sách hợp lý đối với cán bộ luân chuyển và điều động, nhất là đối với cán bộ luân chuyển, điều động đến những vùng biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ đến nhận công tác ở đơn vị mới. Thường xuyên gặp gỡ, trao đổi, lắng nghe ý kiến của cán bộ luân chuyển, kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ. *Kieu*

#### Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Trung ương (b/c),
- Các đ/c Tỉnh ủy viên,
- Các sở, ban, ngành, ĐT cấp tỉnh,
- Các huyện, thành ủy, ĐUTT,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC



**Đặng Tuyết Em**

**BIỂU MẪU THÔNG KÊ**  
**VỀ CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ NHIỆM KỲ 2015-2020**  
*(đối với các huyện, thành phố)*

TT	HÌNH THỨC LUÂN CHUYỂN	Chức vụ trước khi luân chuyển				Chức vụ luân chuyển đến												
		Tổng số	Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Chuyên viên	Cấp tỉnh				Cấp huyện				Trưởng ban, ngành và tương đương	Phó ban, ngành và tương đương	Trưởng, phó phòng và tương đương		
						Giám đốc sở và tương đương	Phó Giám đốc sở và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Bí thư	Phó bí thư	HĐND					UBND	
												Chủ tịch	Phó chủ tịch				Chủ tịch	Phó chủ tịch
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Cấp huyện về tỉnh	2	1	1			1		1									
2	Cấp huyện về xã, phường, thị trấn	76	32	29	15					31	17			13	15			
3	Xã, phường, thị trấn về cấp huyện	5		5													4	1
4	Ngành sang ngành	3		3												1	1	1
5	Xã này sang xã khác	7	2	5						4	1			2				
	<b>Tổng cộng</b>	93	35	43	15		1		1	35	18			15	15	1	5	2

**BIỂU MẪU THÔNG KÊ**  
**VỀ CÔNG TÁC LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ NHIỆM KỲ 2015-2020**  
*(các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị cấp tỉnh)*

TT	HÌNH THỨC LUÂN CHUYỂN	Chức vụ trước khi luân chuyển						Chức vụ luân chuyển đến											
		Tổng số	Cán bộ thuộc diện BTVTU quản lý		Các chức danh do sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị quản lý			Cấp tỉnh				Cấp huyện				Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương		
			Giám đốc sở và tương đương	Phó Giám đốc sở và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Chuyên viên	Giám đốc sở và tương đương	Phó Giám đốc sở và tương đương	Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Bí thư	Phó Bí thư	HĐND				UBND	
														Chủ tịch	Phó Chủ tịch			Chủ tịch	Phó Chủ tịch
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tỉnh về bộ, ngành																		
2	Bộ, ngành về sở, ngành thuộc tỉnh																		
3	Sở, ngành thuộc tỉnh về cấp huyện	15	3	8	3	1						5	5				3	1	1
4	Huyện, thị, thành phố về tỉnh																		
5	Luân chuyển trong nội bộ đơn vị																		
6	Luân chuyển ngành này sang ngành khác	1		1					1										
	<b>Tổng cộng</b>	16	3	9	3	1			1			5	5				3	1	1