| ỦY BAN NHÂN DÂN<br>TỈNH QUẢNG NINH | CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|
| Số: 28 /2023/QĐ-UBND | *Quảng Ninh, ngày 03 tháng 11 năm 2023* |

# QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh**

## ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NINH

*Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;*

*Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 22/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 18/6/2020;*

*Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13/11/2008; Luật Viên chức ngày 15/11/2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25/11/2019;*

*Căn cứ Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Nghị định số 107/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;*

*Căn cứ Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh; Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh;*

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

*Căn cứ 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;*

*Thực hiện Quy định số 1099-QĐ/TU ngày 29/6/2023 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử;*

*Thực hiện Quy định số 771-QĐ/TU ngày 21/10/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ;*

*Căn cứ Quyết định số 30/2022/QĐ-UBND ngày 03/10/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành Quy định quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập và người quản lý doanh nghiệp trong doanh nghiệp có vốn góp của chủ sở hữu thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh;*

*Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 77/TTr-SNV ngày 20/10/2023 và Báo cáo thẩm định số 252/BC-STP ngày 28/8/2023 của Sở Tư pháp; ý kiến thống nhất của các thành viên Ủy ban nhân dân tỉnh tại văn bản xin ý kiến số 3612/VP.UBND-TKTH ngày 30/10/2023 của Văn phòng UBND tỉnh.*

## QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh.

**Điều 2.** Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 11 năm 2023.

Quyết định này thay thế Quyết định số 21/2021/QĐ-UBND ngày 25/02/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh về việc ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Giám đốc Sở Nội vụ; Thủ trưởng các Sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, các Hội có tính chất đặc thù; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố; các cơ quan, đơn vị và cá nhân có liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

***Nơi nhận:***
- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ (b/c);
- Vụ Pháp chế, Bộ Nội vụ (b/c);
- Cục Kiểm tra VBQPPL, Bộ Tư pháp (b/c);
- TT. Tỉnh ủy, TT. HĐND tỉnh (b/c);
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Ban Pháp chế HĐND tỉnh;
- Trung tâm Truyền thông tỉnh;
- V0-3, HC1, TH1,2,4,
- Lưu: VT, TH5.

QĐ75

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN**
**Q. CHỦ TỊCH**

**Cao Tường Huy**

| ỦY BAN NHÂN DÂN<br>TỈNH QUẢNG NINH | CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|

# QUY ĐỊNH

**Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 28 /2023/QĐ-UBND ngày 03/11/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)*

## Chương I
## QUY ĐỊNH CHUNG

### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định này quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý diện Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý và diện các Sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, các Hội có tính chất đặc thù (sau đây gọi tắt là các Sở, ban, ngành), Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố quản lý.

### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường Cao đẳng thuộc tỉnh.

2. Chi cục trưởng, Trưởng ban thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực thuộc Sở; Cấp trưởng đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở, ban, ngành, gồm: Hiệu trưởng các Trường Trung học phổ thông; Giám đốc các Bệnh viện, Trung tâm và tương đương (sau đây gọi tắt là cấp trưởng các đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành).

3. Cấp phó Chi cục, Ban thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực thuộc Sở; Cấp phó đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở, ban, ngành.

4. Cấp trưởng, cấp phó phòng và tương đương thuộc các Sở, ban ngành.

5. Cấp trưởng, cấp phó phòng và tương đương thuộc đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành (Chi cục, Ban thực hiện chức năng quản lý đơn vị trực thuộc các Sở, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở, ban, ngành).

6. Cấp trưởng, cấp phó phòng và tương đương thuộc Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

7. Cấp trưởng, cấp phó đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

8. Cấp trưởng, cấp phó phòng, đơn vị và tương đương thuộc phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

**Điều 3. Giải thích từ ngữ**

Trong Quy định này, các từ ngữ dưới đây được giải thích theo Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Điều 3 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; Điều 2 Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Điều 3 Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ và được hiểu như sau:

1. "Bổ nhiệm" là việc công chức, viên chức được quyết định giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy định của pháp luật.

2. "Luân chuyển" là việc công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý được cử hoặc bổ nhiệm giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ hoặc yêu cầu của chức danh được quy hoạch.

3. "Điều động" là việc công chức, viên chức được cơ quan có thẩm quyền quyết định chuyển từ phòng, ban, cơ quan, tổ chức, đơn vị này đến làm việc ở phòng, ban, cơ quan, tổ chức, đơn vị khác.

4. "Biệt phái" là việc công chức, viên chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị này được cử đến làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị khác theo yêu cầu nhiệm vụ.

5. "Miễn nhiệm" là việc công chức, viên chức được thôi giữ chức vụ khi chưa hết thời hạn bổ nhiệm.

6. "Từ chức" là việc công chức lãnh đạo, quản lý đề nghị được thôi giữ chức vụ khi chưa hết thời hạn bổ nhiệm.

7. "Công chức, viên chức giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp" là công chức, viên chức giữ chức vụ cấp trưởng liên tục từ 08 năm trở lên ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị, phòng.

8. "Người địa phương" là người có quê quán ở địa phương đó (trừ trường hợp có quê quán ở địa phương đó nhưng có 3 thế hệ sinh ra, lớn lên và sinh sống ở địa phương khác) hoặc là người có quê quán ở địa phương khác nhưng có 3 thế hệ sinh ra, lớn lên và sinh sống ở địa phương đó.

## Chương II
## BỔ NHIỆM

**Điều 4. Nguyên tắc bổ nhiệm**

1. Cấp uỷ, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị xem xét, quyết định bổ nhiệm theo thẩm quyền; bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, phát huy đầy đủ quyền hạn, trách nhiệm của từng thành viên và người đứng đầu.

2. Căn cứ tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất, đạo đức, năng lực, sở trường và uy tín của công chức, viên chức; đồng thời, xuất phát từ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

3. Bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển liên tục của đội ngũ công chức, viên chức; nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

4. Không bổ nhiệm, điều động đối với công chức, viên chức đang bị xem xét, xử lý kỷ luật.

**Điều 5. Trách nhiệm và thẩm quyền bổ nhiệm**

1. Tập thể lãnh đạo và người đứng đầu cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đề xuất nhân sự và đánh giá, nhận xét nhân sự được đề xuất.

2. Tập thể lãnh đạo cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thảo luận, đánh giá, nhận xét công chức, viên chức, quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

3. Cá nhân, tập thể đề xuất; cơ quan thẩm định; tập thể quyết định cán bộ theo thẩm quyền phải chịu trách nhiệm về đề nghị, thẩm định, quyết định của mình. Cụ thể:

a) Cá nhân, tập thể đề xuất: Chịu trách nhiệm chính trước cấp có thẩm quyền về đánh giá, nhận xét, kết luận tiêu chuẩn chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống; năng lực công tác, ưu, khuyết điểm; kê khai tài sản, thu nhập... và ý kiến đề xuất của mình.

b) Cơ quan thẩm định: Chịu trách nhiệm về kết quả thẩm định, thẩm tra, rà soát thông tin đối với nhân sự được đề xuất theo chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

c) Tập thể quyết định cán bộ: Chịu trách nhiệm về quyết định của mình trong bổ nhiệm; lãnh đạo, chỉ đạo công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm về công tác cán bộ.

4. Công chức, viên chức được đề xuất, xem xét bổ nhiệm phải chịu trách nhiệm việc kê khai lý lịch, hồ sơ cá nhân, kê khai tài sản, thu nhập của mình, giải trình các nội dung liên quan.

**Điều 6. Hình thức bổ nhiệm**

1. Trường hợp thực hiện quy trình bổ nhiệm thông qua hình thức thi tuyển:

Thực hiện theo Quy chế thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các văn bản chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền.

2. Các trường hợp thực hiện quy trình bổ nhiệm không thông qua hình thức thi tuyển:

Việc thực hiện quy trình bổ nhiệm không thông qua hình thức thi tuyển được quy định trong Quy định này chỉ áp dụng đối với:

a) Trường hợp không thuộc diện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý theo các quy định, quy chế, chỉ đạo của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh;

b) Các trường hợp thuộc diện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nhưng được cấp có thẩm quyền cho phép (bằng văn bản) thực hiện quy trình bổ nhiệm không thông qua hình thức thi tuyển.

**Điều 7. Thời hạn giữ chức vụ**

1. Thời hạn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cho mỗi lần bổ nhiệm là 05 năm (60 tháng), tính từ thời điểm quyết định bổ nhiệm có hiệu lực.

2. Thời hạn bổ nhiệm giữ chức vụ dưới 05 năm áp dụng đối với một số chức vụ đặc thù theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

3. Thời hạn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý không được quá hai nhiệm kỳ liên tiếp được thực hiện theo quy định của Đảng và pháp luật chuyên ngành.

**Điều 8. Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm**

1. Bảo đảm đầy đủ tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn cụ thể của chức danh bổ nhiệm theo quy định của Đảng, Nhà nước và quy định của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh.

2. Công chức, viên chức được giới thiệu từ nguồn nhân sự tại chỗ phải được quy hoạch vào chức danh bổ nhiệm hoặc được quy hoạch chức danh tương đương trở lên. Đối với nhân sự từ nguồn ở bên ngoài phải được quy hoạch chức danh tương đương trở lên. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị mới thành lập chưa thực hiện việc phê duyệt quy hoạch thì do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cụ thể:

a) Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định đối với các chức danh quy định tại khoản 1 Điều 2 Quy định này: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường Cao đẳng thuộc tỉnh;

b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định đối với các chức danh quy định tại khoản 2 Điều 2 Quy định này: Cấp trưởng các đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành;

c) Tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, quyết định (sau khi thống nhất với cấp ủy cùng cấp) và chịu trách nhiệm với quyết định của mình: Các chức danh còn lại thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

3. Có thời gian giữ chức vụ đang đảm nhiệm hoặc chức vụ tương đương ít nhất là 02 năm (24 tháng). Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Có hồ sơ, lý lịch cá nhân, bản kê khai tài sản, thu nhập đầy đủ, rõ ràng và được cơ quan chức năng có thẩm quyền thẩm định, xác minh.

5. Độ tuổi:

a) Công chức, viên chức được đề nghị bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, quản lý (cao hơn) lần đầu phải đủ tuổi để công tác trọn 01 nhiệm kỳ. Trường hợp đặc biệt

do cấp có thẩm quyền xem xét quyết định theo thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều này.

b) Công chức, viên chức được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ mới tương đương hoặc thấp hơn chức vụ đang giữ thì không tính tuổi bổ nhiệm theo quy định tại điểm a khoản này.

6. Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao.

7. Công chức, viên chức bị kỷ luật thì không bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn chức vụ khi bị kỷ luật trong khoảng thời gian theo quy định của Đảng và của pháp luật.

8. Không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ, không đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, không trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật công chức, viên chức theo quy định của Đảng và của pháp luật.

**Điều 9. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm**

1. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm thực hiện theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định của Tỉnh ủy và áp dụng theo quy định tại Phụ lục số 1, số 2, số 3, số 4 kèm theo Quy định này (đối với các chức danh quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3, khoản 4 Điều 2 Quy định này).

2. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm đối với đối với chức danh quy định tại khoản 5, khoản 6, khoản 7, khoản 8 Điều 2 Quy định này: Căn cứ tình hình thực tế, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị tham mưu cho cấp có thẩm quyền ban hành quy chế, quy định về trình tự, thủ tục bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị đảm bảo theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và các quy định khác có liên quan.

3. Trường hợp chia tách, hợp nhất, sáp nhập tổ chức: Nếu bổ nhiệm nhân sự giữ chức vụ tương đương chức vụ đảm nhiệm theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước trước khi chia tách, hợp nhất, sáp nhập thì tập thể lãnh đạo có thẩm quyền căn cứ phẩm chất, năng lực, uy tín của cán bộ để thảo luận xem xét, quyết định bổ nhiệm mà không phải thực hiện quy trình nhân sự theo quy định; trường hợp bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn thì phải thực hiện quy trình nhân sự như bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ở nơi khác theo quy định.

4. Các địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện công khai bản kê khai, tài sản thu nhập của nhân sự dự kiến bổ nhiệm theo Điều 39 Luật Phòng, thống tham nhũng năm 2019, Điều 12, Điều 13 Nghị định số 130/2020/NĐ-CP ngày 30/10/2020 của Chính phủ về kiểm soát tài sản, thu nhập của người có chức vụ, quyền hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và chỉ đạo, hướng dẫn của cấp có thẩm quyền theo quy định.

**Điều 10. Hồ sơ bổ nhiệm**

1. Hồ sơ nhân sự bổ nhiệm phải được kê khai trung thực, chính xác, đầy đủ nội dung nêu tại các mục và phải được cấp có thẩm quyền xác nhận hoặc chứng thực theo quy định, bao gồm:

a) Tờ trình về việc bổ nhiệm do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ký (đối với trường hợp trình cấp trên có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm) hoặc do người đứng đầu cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ ký (đối với trường hợp người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định).

b) Bản tổng hợp kết quả kiểm phiếu kèm theo biên bản kiểm phiếu ở các bước trong quy trình bổ nhiệm và các tài liệu khác có liên quan (nếu có).

c) Bản sao giấy khai sinh (nếu không có giấy khai sinh, sao chứng thực lý lịch đảng viên).

d) Sơ yếu lý lịch do cá nhân tự khai theo mẫu quy định, được cơ quan trực tiếp quản lý xác nhận, có dán ảnh màu khổ 4x6 nền trắng, chụp trong thời gian không quá 06 tháng.

đ) Bản tự kiểm điểm 03 năm công tác gần nhất.

e) Nhận xét, đánh giá 03 năm gần nhất của các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị của cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ về: (1) Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ; (2) Năng lực công tác và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; trong đó, thể hiện rõ trong quá trình công tác nhân sự có sản phẩm cụ thể, thành tích công tác, hạn chế, khuyết điểm, vi phạm (nếu có); (3) Uy tín và triển vọng phát triển.

g) Đánh giá, nhận xét của chi bộ, đảng uỷ cơ quan nơi công tác.

h) Phiếu nhận xét đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú (theo Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị), tại thời điểm thực hiện quy trình công tác cán bộ. Trường hợp nơi cư trú của bản thân khác với nơi cư trú của gia đình thì phải lấy nhận xét của chi ủy nơi bản thân cư trú và nơi gia đình cư trú.

i) Kết luận về tiêu chuẩn chính trị của cấp có thẩm quyền theo Quy định của Bộ Chính trị về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng; trong đó có báo cáo về nhân thân đang học tập, lao động, sinh sống ở nước ngoài (nếu có).

k) Bản kê khai tài sản, thu nhập theo mẫu ban hành kèm theo quy định hiện hành (có ký xác nhận của người kê khai và người nhận bản kê khai theo quy định).

l) Bản sao các văn bằng, chứng chỉ về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị... theo yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm. Trường hợp văn bằng chứng chỉ do cơ sở nước ngoài cấp hoặc cơ sở đào tạo trong nước liên kết với nước ngoài cấp thì phải được công nhận tại Việt Nam theo quy định.

m) Giấy chứng nhận sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp trong thời hạn 06 tháng.

n) Ý kiến bằng văn bản của các tổ chức, cơ quan tham gia thẩm định, cho ý kiến.

2. Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có người được xem xét đề nghị bổ nhiệm chịu trách nhiệm lập hồ sơ trình bổ nhiệm. Trường hợp do cấp trên có thẩm quyền dự kiến điều động, bổ nhiệm từ nguồn

ngoài cơ quan, tổ chức đơn vị thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ chủ trì phối hợp với cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi nhân sự dự kiến bổ nhiệm đang công tác hoàn thiện hồ sơ trình cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm. Người được xem xét bổ nhiệm có trách nhiệm kê khai, hoàn thiện hồ sơ cá nhân theo yêu cầu của cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

3. Các tài liệu nêu tại điểm e, g, h khoản 1 Điều 10 không quá 6 tháng tính đến thời điểm xem xét; điểm d, k khoản 1 Điều 10 tại thời điểm thực hiện quy trình công tác cán bộ; đối với các biểu mẫu liên quan căn cứ theo các biểu mẫu, văn bản kèm theo Quy định số 1099-QĐ/TU ngày 29/6/2023 của Tỉnh ủy Quảng Ninh.

## Chương III
## BỔ NHIỆM LẠI, KÉO DÀI THỜI GIAN GIỮ CHỨC VỤ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

**Điều 11. Thời điểm, thời hạn và nguyên tắc thực hiện bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý**

1. Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn giữ chức vụ bổ nhiệm theo quy định thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải tiến hành quy trình xem xét bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Trường hợp chưa thực hiện quy trình bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy định tại khoản 5 Điều này thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm phải có văn bản thông báo để cơ quan, tổ chức, đơn vị và công chức, viên chức biết.

2. Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm, tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn dưới 05 năm công tác mà được bổ nhiệm lại thì thời hạn bổ nhiệm được tính đến thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định.

Trường hợp tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn dưới 02 năm công tác, cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện thì quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cho đến thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định.

3. Quyết định bổ nhiệm lại hoặc quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải được ban hành trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm ít nhất 01 ngày làm việc.

4. Trường hợp công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm mà chưa có quyết định bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý của cấp có thẩm quyền thì không được thực hiện chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền của chức vụ lãnh đạo, quản lý hiện giữ. Việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền của chức vụ lãnh đạo, quản lý đó do cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định.

5. Các trường hợp chưa thực hiện quy trình bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

a) Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử;

b) Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đang trong thời gian được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền cử đi học tập, công tác ở nước ngoài từ 03 tháng trở lên;

c) Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đang trong thời gian điều trị nội trú từ 03 tháng trở lên tại các cơ sở y tế hoặc đang trong thời gian nghỉ chế độ thai sản.

6. Công chức, viên chức sau khi được bổ nhiệm vì một trong các lý do: Sức khoẻ không bảo đảm; uy tín giảm sút; không hoàn thành nhiệm vụ; vi phạm kỷ luật đảng, pháp luật của Nhà nước đến mức phải thay thế, cho thôi giữ chức, miễn nhiệm, từ chức, cách chức do cấp có thẩm quyền quyết định, không chờ hết thời hạn giữ chức vụ, hết nhiệm kỳ công tác.

7. Đối với công chức, viên chức đang trong thời hạn thi hành kỷ luật mà không thuộc diện phải xem xét miễn nhiệm, cho từ chức theo Quy định số 41-QĐ/TW, ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm căn cứ yêu cầu nhiệm vụ, thảo luận dân chủ, đánh giá khách quan, thận trọng, kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt về phẩm chất, năng lực, uy tín; nguyên nhân, động cơ vi phạm, khuyết điểm và tính chất, mức độ ảnh hưởng, tác động, kết quả khắc phục hậu quả (nếu có),... xem xét, cân nhắc việc bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

**Điều 12. Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm lại**

1. Được cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong thời hạn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

2. Đáp ứng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định của cơ quan có thẩm quyền tại thời điểm bổ nhiệm lại; đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới.

3. Cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu về vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý.

4. Đủ sức khoẻ để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao.

5. Không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo quy định của pháp luật.

6. Có uy tín, tín nhiệm trong tập thể lãnh đạo và cán bộ, công chức, viên chức cơ quan, tổ chức, đơn vị (thể hiện qua kết quả lấy phiếu tín nhiệm).

7. Không bổ nhiệm lại công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Trong thời gian giữ chức vụ có 02 năm không liên tiếp được phân loại đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

b) Công chức, viên chức được đánh giá có năng lực, nhưng tập thể bỏ phiếu đánh giá không còn đủ uy tín để lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị tại thời điểm đánh giá thì cũng không xem xét bổ nhiệm lại.

**Điều 13. Thẩm quyền quyết định bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý**

1. Cấp nào có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm thì cấp đó thực hiện việc bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

2. Việc bổ nhiệm lại đối với những công chức, viên chức tính đến tuổi nghỉ hưu không còn đủ thời gian công tác 05 năm, như sau:

a) Đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý còn từ 02 năm (24 tháng) công tác trở lên thì phải thực hiện quy trình bổ nhiệm lại theo quy định.

b) Trường hợp còn dưới 02 năm (24 tháng) công tác thì người đứng đầu và tập thể lãnh đạo thảo luận, xem xét, nếu công chức, viên chức còn sức khoẻ, uy tín, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, biểu quyết (bằng phiếu kín), báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định kéo dài thời hạn giữ chức vụ cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu mà không phải thực hiện quy trình bổ nhiệm lại.

3. Công chức, viên chức không được bổ nhiệm lại thì cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc bố trí công tác khác theo nguyên tắc không được bố trí chức vụ tương đương hoặc cao hơn.

**Điều 14. Quy trình, thủ tục bổ nhiệm lại**

1. Chậm nhất là 90 ngày trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị lập danh sách công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý hết thời hạn giữ chức vụ bổ nhiệm, đối chiếu với quy định số lượng chức danh lãnh đạo, quản lý, quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn, điều kiện các chức danh dự kiến bổ nhiệm lại thống nhất trong tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị về phương án nhân sự bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại, xin ý kiến cấp ủy cùng cấp theo quy chế quản lý cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị; báo cáo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xin chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm lại theo thẩm quyền quản lý.

2. Sau khi được cấp có thẩm quyền đồng ý chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm lại, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc đơn vị được ủy quyền thông báo cho công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý làm báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời hạn giữ chức vụ, gồm: (1) Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao về số lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, thời gian công tác; (2) Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tinh thần học tập vươn lên, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ...; (3) Tự nhận phân loại theo bốn mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ; Không hoàn thành nhiệm vụ; (4) Phương hướng công tác, đề xuất giải pháp tháo gỡ những vấn đề khó khăn, vướng mắc, những vấn đề mới thuộc chức trách, nhiệm vụ thực hiện trong nhiệm kỳ bổ nhiệm mới (nếu được cấp có thẩm quyền xem xét bổ nhiệm lại).

3. Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt tham gia ý kiến và ghi phiếu giới thiệu tín nhiệm đối với nhân sự bổ nhiệm lại.

a) Thành phần: Thực hiện như quy định tại bước 4 quy trình bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

b) Trình tự thực hiện: Công chức, viên chức được xem xét để bổ nhiệm lại báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ; hội nghị tham gia góp ý kiến và bỏ phiếu tín nhiệm bằng phiếu kín đối với công chức, viên chức được xem xét bổ nhiệm lại.

4. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức, viên chức đánh giá, nhận xét và đề xuất việc bổ nhiệm lại.

5. Tập thể lãnh đạo, cấp ủy cơ sở cơ quan, tổ chức, đơn vị nhận xét, đánh giá công chức, viên chức bằng văn bản; tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo và cấp ủy thảo luận, biểu quyết bằng phiếu kín về việc có bổ nhiệm lại hay không bổ nhiệm lại.

a) Thành phần: Thực hiện như quy định tại bước 5 quy trình bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

b) Trình tự thực hiện:

Phân tích kết quả lấy phiếu ở hội nghị cán bộ chủ chốt. Công chức, viên chức được đề nghị bổ nhiệm lại phải đạt tỷ lệ trên 50% tính trên tổng số người được triệu tập tham gia hội nghị cán bộ chủ chốt giới thiệu;

Xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có);

Lấy ý kiến bằng văn bản của ban thường vụ đảng ủy hoặc đảng ủy cơ quan (những nơi không có ban thường vụ) về nhân sự được đề nghị bổ nhiệm lại;

Tập thể lãnh đạo và cấp ủy thảo luận, nhận xét, đánh giá và biểu quyết nhân sự bằng phiếu kín. Công chức, viên chức được trên 50% tổng số người được triệu tập ở các hội nghị (nêu tại khoản 3, khoản 5 của Điều này) đồng ý thì trình cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm lại; trường hợp số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định; trường hợp dưới 50% đồng ý thì báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định; đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

6. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm lại đối với công chức, viên chức (lập hồ sơ, trình Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định đối với các chức danh quy định tại khoản 1 Điều 2 Quy định này; trình người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định đối với các chức danh còn lại).

**Điều 15. Quy trình, thủ tục kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu**

1. Chậm nhất 90 ngày trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải ra thông báo thực hiện việc xem xét kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu đối với công chức, viên chức.

2. Công chức, viên chức làm báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ (nội dung như quy định tại khoản

2 Điều 14 Quy định này), gửi cấp có thẩm quyền kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

3. Người đứng đầu và tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị thảo luận, xem xét, nếu công chức, viên chức còn sức khỏe, uy tín, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thì thống nhất biểu quyết bằng phiếu kín.

Nhân sự được đề nghị kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đạt tỷ lệ trên 50% tổng số thành viên tập thể lãnh đạo đồng ý; trường hợp nhân sự đạt tỷ lệ 50% thì do người đứng đầu quyết định; đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

4. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu đối với công chức, viên chức (lập hồ sơ, trình Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định đối với các chức danh quy định tại khoản 1 Điều 2 Quy định này; trình người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định đối với các chức danh còn lại).

**Điều 16. Hồ sơ bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu**

1. Hồ sơ đề nghị bổ nhiệm lại phải được kê khai trung thực, chính xác, đầy đủ nội dung nêu tại các mục và phải được cấp có thẩm quyền xác nhận hoặc chứng thực theo quy định, bao gồm:

a) Tờ trình về việc bổ nhiệm lại do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ký (đối với trường hợp trình cấp trên có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm) hoặc do người đứng đầu cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ ký (đối với trường hợp người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định).

b) Bản tổng hợp kết quả kiểm phiếu kèm theo biên bản kiểm phiếu ở các bước trong quy trình bổ nhiệm lại và các tài liệu khác có liên quan (nếu có).

c) Bản sao giấy khai sinh (nếu không có giấy khai sinh, sao chứng thực lý lịch đảng viên).

d) Sơ yếu lý lịch do cá nhân tự khai theo mẫu quy định, được cơ quan trực tiếp quản lý xác nhận, có dán ảnh màu khổ 4x6 nền trắng, chụp trong thời gian không quá 06 tháng.

đ) Bản tự nhận xét đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời hạn giữ chức vụ.

e) Nhận xét, đánh giá trong thời hạn giữ chức vụ (05 năm) của các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị của cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ về: (1) Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ; (2) Năng lực công tác và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; trong đó, thể hiện rõ trong quá trình công tác nhân sự có sản phẩm cụ thể, thành tích công tác, hạn chế, khuyết điểm, vi phạm (nếu có); (3) Uy tín và triển vọng phát triển.

g) Đánh giá, nhận xét của chi bộ, đảng uỷ cơ quan nơi công tác.

h) Phiếu nhận xét đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú (theo Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị), tại thời điểm thực hiện quy trình công tác cán bộ. Trường hợp nơi cư trú của bản thân khác với nơi cư trú của gia đình thì phải lấy nhận xét của chi ủy nơi bản thân cư trú và nơi gia đình cư trú.

i) Kết luận về tiêu chuẩn chính trị của cấp có thẩm quyền theo Quy định của Bộ Chính trị về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng; trong đó có báo cáo về nhân thân đang học tập, lao động, sinh sống ở nước ngoài (nếu có).

k) Bản kê khai tài sản, thu nhập theo mẫu ban hành kèm theo quy định hiện hành (có ký xác nhận của người kê khai và người nhận bản kê khai theo quy định).

l) Bản sao các văn bằng, chứng chỉ về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị... (có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền) theo yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm. Trường hợp văn bằng chứng chỉ do cơ sở nước ngoài cấp hoặc cơ sở đào tạo trong nước liên kết với nước ngoài cấp thì phải được công nhận tại Việt Nam theo quy định.

m) Giấy chứng nhận sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp trong thời hạn 06 tháng.

n) Ý kiến bằng văn bản của các tổ chức, cơ quan tham gia thẩm định, cho ý kiến.

2. Hồ sơ đề nghị kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu phải được kê khai trung thực, chính xác, đầy đủ nội dung nêu tại các mục và phải được cấp có thẩm quyền xác nhận hoặc chứng thực theo quy định, bao gồm:

a) Tờ trình về việc đề nghị kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ký (đối với trường hợp trình cấp trên có thẩm quyền quyết định) hoặc do người đứng đầu cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ ký (đối với trường hợp người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quyết định).

b) Biên bản họp và kết quả kiểm phiếu đề nghị kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý của tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị.

c) Sơ yếu lý lịch do cá nhân tự khai theo mẫu quy định, được cơ quan trực tiếp quản lý xác nhận, có dán ảnh màu khổ 4x6 nền trắng, chụp trong thời gian không quá 06 tháng.

d) Bản tự nhận xét đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời hạn giữ chức vụ.

đ) Phiếu nhận xét đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và nhân dân nơi cư trú (theo Quy định số 213-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị), tại thời điểm thực hiện quy trình công tác cán bộ. Trường hợp nơi cư trú của bản thân khác với nơi cư trú của gia đình thì phải lấy nhận xét của chi ủy nơi bản thân cư trú và nơi gia đình cư trú.

e) Kết luận về tiêu chuẩn chính trị của cấp có thẩm quyền theo Quy định của Bộ Chính trị về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng; trong đó có báo cáo về nhân thân đang học tập, lao động, sinh sống ở nước ngoài (nếu có).

g) Bản kê khai tài sản, thu nhập theo mẫu ban hành kèm theo quy định hiện hành (có ký xác nhận của người kê khai và người nhận bản kê khai theo quy định).

h) Giấy chứng nhận sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp trong thời hạn 06 tháng.

i) Ý kiến bằng văn bản của các tổ chức, cơ quan tham gia thẩm định, cho ý kiến.

3. Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có người được xem xét đề nghị bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu chịu trách nhiệm lập hồ sơ trình bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu. Người được xem xét bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu có trách nhiệm kê khai, hoàn thiện hồ sơ cá nhân theo yêu cầu của cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

4. Các tài liệu nêu tại điểm e, g, h khoản 1; điểm d, đ khoản 2 Điều 16 không quá 6 tháng tính đến thời điểm xem xét; điểm d, k khoản 1; điểm c, g khoản 2 Điều 16 tại thời điểm thực hiện quy trình công tác cán bộ; đối với các biểu mẫu liên quan căn cứ theo các biểu mẫu, văn bản kèm theo Quy định số 1099-QĐ/TU ngày 29/6/2023 của Tỉnh ủy Quảng Ninh.

## Chương IV
## LUÂN CHUYỂN

### Điều 17. Quan điểm, nguyên tắc luân chuyển

1. Công tác luân chuyển công chức, viên chức là một nội dung trong công tác cán bộ đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, trực tiếp là các cấp ủy, tổ chức đảng; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, nêu cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu.

2. Bảo đảm tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa các cấp, cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; gắn kết chặt chẽ giữa luân chuyển với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và các nội dung khác trong công tác cán bộ. Công chức, viên chức luân chuyển phải trong quy hoạch, có phẩm chất, năng lực và triển vọng phát triển.

3. Giải quyết hài hòa giữa luân chuyển công chức, viên chức để đào tạo với bố trí, sử dụng nguồn công chức, viên chức tại chỗ; vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa đào tạo, bồi dưỡng nguồn công chức, viên chức lâu dài.

4. Không tăng thêm chức danh để luân chuyển công chức, viên chức. Trường hợp đặc biệt do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định.

5. Việc luân chuyển công chức, viên chức phải có kế hoạch cụ thể và lộ trình thực hiện; có cơ chế quản lý, giám sát, đánh giá công chức, viên chức luân chuyển

và chính sách, chế độ phù hợp tạo điều kiện cho công chức, viên chức luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

**Điều 18. Phạm vi, đối tượng, chức danh luân chuyển**

1. Phạm vi

a) Luân chuyển từ tỉnh về địa phương và ngược lại; địa phương này sang địa phương khác; luân chuyển từ địa phương (cấp huyện) về cơ sở (cấp xã) và ngược lại; luân chuyển giữa các cơ quan, đơn vị khối đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập.

b) Việc bố trí, sắp xếp công chức, viên chức không thuộc phạm vi trên không được coi là diện công chức, viên chức luân chuyển.

2. Đối tượng

a) Công chức, viên chức được quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

b) Công chức, viên chức được luân chuyển để thực hiện chủ trương bố trí công chức, viên chức lãnh đạo chủ chốt cấp huyện không là người địa phương và công chức, viên chức không giữ chức vụ cấp trưởng quá hai nhiệm kỳ liên tiếp ở một địa phương, cơ quan, đơn vị, gồm cấp trưởng các ngành thanh tra, tài chính cấp huyện. Trường hợp khác do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

3. Nguyên tắc bố trí chức danh khi luân chuyển

a) Cơ bản thực hiện theo nguyên tắc bố trí giữ chức vụ tương đương với chức vụ đang đảm nhiệm. Trường hợp cần thiết, cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bố trí chức vụ cao hơn chức vụ đang đảm nhiệm đối với công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực nổi trội, có khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của chức vụ dự kiến phân công, bố trí.

b) Công chức, viên chức trẻ là lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc các sở, ban, ngành và tương đương cấp tỉnh hoặc cấp phòng thuộc các huyện, thị xã, thành phố có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ có thể xem xét luân chuyển về các địa bàn, cơ sở trọng điểm hoặc có nhiều khó khăn và đang thiếu hụt cán bộ chủ chốt từ nguồn tại chỗ.

**Điều 19. Tiêu chuẩn, điều kiện**

1. Có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực công tác và triển vọng phát triển; đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của chức vụ đảm nhiệm khi luân chuyển; luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2. Có đủ sức khoẻ để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao. Còn thời gian công tác ít nhất 10 năm công tác tính từ thời điểm luân chuyển.

Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

**Điều 20. Thẩm quyền, trách nhiệm luân chuyển**

1. Thẩm quyền: Thực hiện theo quy định về phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

2. Trách nhiệm

a) Cấp có thẩm quyền quyết định luân chuyển công chức, viên chức: Chịu trách nhiệm lãnh đạo xây dựng kế hoạch luân chuyển công chức, viên chức; 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 công chức, viên chức sau luân chuyển; sơ kết, tổng kết công tác luân chuyển công chức, viên chức.

b) Cơ quan, đơn vị, địa phương có công chức, viên chức luân chuyển (gọi tắt là cơ quan nơi đi): Chịu trách nhiệm nhận xét, đánh giá, đề xuất công chức, viên chức luân chuyển; phối hợp với cơ quan liên quan quản lý, giám sát và giữ mối liên hệ thường xuyên với công chức, viên chức luân chuyển; có trách nhiệm tiếp nhận, bố trí hoặc đề xuất bố trí công tác đối với công chức, viên chức sau luân chuyển.

c) Cơ quan, đơn vị, địa phương được tiếp nhận công chức, viên chức luân chuyển (gọi tắt là cơ quan nơi đến): Chấp hành nghiêm quyết định về luân chuyển công chức, viên chức của cấp có thẩm quyền; có trách nhiệm bố trí công tác, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để công chức, viên chức luân chuyển phát huy năng lực, sở trường; quản lý, đánh giá công chức, viên chức; phối hợp với các cơ quan liên quan đánh giá, nhận xét đối với công chức, viên chức luân chuyển, đề xuất hướng bố trí, sử dụng công chức, viên chức sau luân chuyển.

d) Công chức, viên chức 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 tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

đ) Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị: Chịu trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu giúp cấp có thẩm quyền quyết định luân chuyển công chức, viên chức xây dựng kế hoạch luân chuyển, nhận xét, đánh giá, đề xuất bố trí, sắp xếp công chức, viên chức trước và sau luân chuyển; tham mưu sơ kết, tổng kết về công tác luân chuyển công chức, viên chức.

e) Các cơ quan liên quan: Chịu trách nhiệm tham gia thẩm định, thẩm tra, rà soát đối với nhân sự luân chuyển theo chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu của cấp có thẩm quyền; phối hợp với cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác kiểm tra, giám sát và tham gia ý kiến trong việc bố trí, sắp xếp công chức, viên chức sau luân chuyển...

**Điều 21. Kế hoạch, quy trình, hồ sơ công chức, viên chức luân chuyển**

1. Kế hoạch

a) Căn cứ quy định hiện hành, danh sách công chức, viên chức trong quy hoạch, yêu cầu nhiệm vụ chính trị, nhu cầu công tác và năng lực, sở trường của công chức, viên chức, cơ quan có thẩm quyền xây dựng kế hoạch luân chuyển công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý.

Kế hoạch luân chuyển phải xác định các nội dung cơ bản sau: Số lượng, nhu cầu, vị trí, chức danh, hình thức, địa bàn, thời hạn luân chuyển; chính sách cần thiết bảo đảm thực hiện; chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức luân chuyển; dự kiến phương án bố trí công chức, viên chức sau luân chuyển (nếu có); thời gian bắt đầu thực hiện kế hoạch luân chuyển...

b) Trên cơ sở kế hoạch đã được phê duyệt, lập danh sách công chức, viên chức luân chuyển và nêu biện pháp, kế hoạch tổ chức thực hiện cụ thể đối với từng trường hợp và thực hiện luân chuyển.

2. Quy trình luân chuyển

a) Bước 1: Đề xuất chủ trương

Căn cứ vào nhu cầu luân chuyển công chức, viên chức, cấp uỷ, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của địa phương, cơ quan, đơn vị; xây dựng kế hoạch luân chuyển trình cấp có thẩm quyền xem xét, cho chủ trương.

b) Bước 2: Đề xuất nhân sự luân chuyển

Căn cứ vào chủ trương của cấp có thẩm quyền, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ thông báo, trao đổi với các địa phương, cơ quan, đơn vị có liên quan đề xuất nhân sự luân chuyển.

c) Bước 3: Chuẩn bị nhân sự luân chuyển

Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ tổng hợp đề xuất của các địa phương, cơ quan, đơn vị; rà soát tiêu chuẩn, tiêu chí và dự kiến địa bàn, chức danh và nhân sự luân chuyển; lấy ý kiến nhận xét, đánh giá đối với nhân sự dự kiến luân chuyển.

Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền và cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý, sử dụng, đề xuất công chức, viên chức 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 người được đề xuất luân chuyển; có kết luận về tiêu chuẩn chính trị theo quy định của Đảng, báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định luân chuyển công chức, viên chức.

d) Bước 4: Trao đổi với các cơ quan liên quan, công chức, viên chức được dự kiến luân chuyển

Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ gửi văn bản lấy ý kiến thẩm định của các cơ quan liên quan, trao đổi với cơ quan nơi đi, cơ quan nơi đến về dự kiến địa bàn, chức danh và nhân sự luân chuyển; tổng hợp kết quả thẩm định của các cơ quan liên quan và trao đổi với nhân sự dự kiến luân chuyển.

Tổ chức gặp gỡ nhân sự được luân chuyển để quán triệt mục đích, yêu cầu luân chuyển; đồng thời, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và xác định trách nhiệm đối với nhân sự luân chuyển.

e) Bước 5: Tổ chức thực hiện luân chuyển

Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định luân chuyển.

Cơ quan có thẩm quyền lãnh đạo, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện quyết định (công bố quyết định, chỉ đạo bầu cử và các công việc cần thiết khác).

Phối hợp với các cơ quan có liên quan theo dõi, nhận xét, đánh giá quá trình thực hiện luân chuyển của công chức, viên chức luân chuyển.

Phối hợp với các cơ quan có liên quan phân công, bố trí và thực hiện chính sách đối với công chức, viên chức sau khi luân chuyển.

3. Hồ sơ công chức, viên chức luân chuyển: Thực hiện như hồ sơ bổ nhiệm công chức, viên chức quy định tại Điều 10 Quy định này.

**Điều 22. Thời gian luân chuyển**

Ít nhất là 03 năm (36 tháng) đối với một lần luân chuyển, một chức danh (trừ chức danh kiêm nhiệm). Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

**Điều 23. Nhận xét, đánh giá đối với công chức, viên chức luân chuyển**

1. Cơ quan nơi đi có trách nhiệm nhận xét, đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực công tác, uy tín, tiêu chuẩn chính trị và các vấn đề khác có liên quan đến công chức, viên chức theo quy định trước khi báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định luân chuyển công chức, viên chức.

2. Cơ quan nơi đến có trách nhiệm nhận xét, đánh giá định kỳ hằng năm và khi có yêu cầu về phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực công tác, uy tín và các vấn đề có liên quan đến công chức, viên chức luân chuyển và gửi cơ quan nơi đi, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ để phối hợp, theo dõi theo quy định.

3. Nhận xét, đánh giá đối với công chức, viên chức luân chuyển khi đề xuất bố trí công tác khác, hết thời gian luân chuyển

a) Công chức, viên chức luân chuyển tự kiểm điểm về quá trình công tác trong thời gian luân chuyển.

b) Cơ quan nơi đến nhận xét, đánh giá công chức, viên chức luân chuyển trong thời gian công tác tại địa phương, cơ quan, đơn vị.

c) Cấp có thẩm quyền quyết định luân chuyển nhận xét, đánh giá khi hết thời gian 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 24. Nguyên tắc bố trí công chức, viên chức sau luân chuyển**

1. Việc xem xét, bố trí, phân công công chức, viên chức sau luân chuyển phải căn cứ kế hoạch luân chuyển, yêu cầu công tác cán bộ của Đảng, nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ công chức, viên chức của các địa phương, cơ quan, đơn vị và kết quả công tác, năng lực, sở trường của công chức, viên chức gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị và nhận xét, đánh giá công chức, viên chức của cấp có thẩm quyền.

2. Trường hợp công chức, viên chức luân chuyển được cấp có thẩm quyền quyết định tiếp tục bố trí ổn định công tác ở địa phương, đơn vị nơi đến thì không còn xem là công chức, viên chức luân chuyển theo quy định.

**Điều 25. Chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức luân chuyển**

1. Cơ quan nơi đến thực hiện chế độ, chính sách, bố trí nơi ở, hỗ trợ đi lại, sinh hoạt phí (nếu có) đối với công chức, viên chức luân chuyển. Trường hợp công chức, viên chức luân chuyển đảm nhiệm chức danh có chế độ, phụ cấp chức vụ thấp hơn chức danh đảm nhiệm trước khi luân chuyển thì được bảo lưu theo quy định.

2. Công chức luân chuyển đến làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được hưởng các chế độ, chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật.

3. Công chức luân chuyển được hưởng các chính sách về bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ đi lại, sinh hoạt phí và các chính sách khác (nếu có).

4. Công chức luân chuyển có thành tích đặc biệt xuất sắc (có sáng kiến, sản phẩm công tác cụ thể và có hiệu quả thiết thực được cấp có thẩm quyền công nhận) được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của pháp luật; được ưu tiên khi xem xét bố trí công tác sau luân chuyển.

**Điều 26. Kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm**

Các cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo, chỉ đạo kiểm tra, giám sát công tác luân chuyển công chức, viên chức theo quy định; đề xuất khen thưởng, biểu dương đối với những nơi làm tốt và có biện pháp chấn chỉnh, xử lý đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm.

## Chương V
## ĐIỀU ĐỘNG, BIỆT PHÁI

**Điều 27. Mục đích, yêu cầu của việc điều động, biệt phái công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý**

Việc điều động, biệt phái công chức, viên chức phải căn cứ vào yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường, uy tín và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công chức, viên chức nhằm phát huy, sử dụng hiệu quả đội ngũ công chức, viên chức; góp phần khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong từng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo đảm sự ổn định và phát triển của đội ngũ công chức, viên chức.

**Điều 28. Đối tượng, phạm vi và thẩm quyền quyết định điều động, biệt phái công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý**

1. Đối tượng: Công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý của các địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị.

2. Phạm vi: Giữa các địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị.

3. Thẩm quyền: Thực hiện theo quy định về phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

**Điều 29. Quy trình điều động, biệt phái công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý**

1. Điều động

a) Căn cứ quy hoạch chức danh lãnh đạo quản lý, yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường, uy tín và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công chức, cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xem xét, quyết định điều động công chức thuộc phạm vi quản lý.

b) Quy trình điều động:

Cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị có thẩm quyền chỉ đạo cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan tiến hành các bước sau:

Bước 1: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận công chức dự kiến điều động.

Bước 2: (1) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi công chức đang công tác về chủ trương điều động (người được giới thiệu phải đạt số phiếu trên 50% so với tổng số người được triệu tập; trường hợp số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định); lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định. (2) Gặp công chức để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

Bước 3: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp công chức bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện và đáp ứng yêu cầu điều động nhưng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi công chức công tác hoặc nơi tiếp nhận công chức) hoặc công chức còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ tổng hợp, báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

2. Biệt phái

a) Căn cứ vào yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công chức, viên chức, cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xem xét việc biệt phái công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý.

b) Thời gian biệt phái nhiều nhất là 03 năm; khi hết thời gian biệt phái thì cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi cử công chức, viên chức đi biệt phái đánh giá, nhận xét và xem xét, quyết định việc kết thúc hoặc gia hạn thời gian biệt phái đối với công chức, viên chức.

c) Quy trình biệt phái:

Bước 1: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận công chức, viên chức biệt phái.

Bước 2: Gặp công chức, viên chức để trao đổi về chủ trương biệt phái và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể.

Bước 3: Trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

**Điều 30. Trách nhiệm thi hành**

Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị và cá nhân công chức, viên chức phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định điều động, biệt phái công chức, viên chức của cấp có thẩm quyền.

**Điều 31. Chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức được điều động, biệt phái**

1. Các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan có trách nhiệm tạo điều kiện để công chức, viên chức được điều động, biệt phái sớm ổn định công tác và sinh hoạt.

2. Công chức, viên chức được điều động, biệt phái được hưởng quyền lợi quy định tại Điều 28 Nghị định số 138/2020/NĐ-CP; khoản 4, khoản 5 và khoản 6 Điều 36 Luật Viên chức.

**Điều 32. Hồ sơ điều động**

1. Hồ sơ điều động, biệt phái: Thực hiện như hồ sơ bổ nhiệm quy định tại Điều 10 Quy định này.

2. Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có người được xem xét đề nghị điều động chịu trách nhiệm lập hồ sơ trình điều động. Trường hợp do cấp trên có thẩm quyền dự kiến điều động thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ chủ trì phối hợp với cơ quan, tổ chức, đơn vị tiếp nhận và cơ quan đang quản lý người được xem xét điều động hoàn thiện hồ sơ trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Người được xem xét điều động có trách nhiệm kê khai, hoàn thiện hồ sơ cá nhân theo yêu cầu của cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ.

## Chương VI
## MIỄN NHIỆM, TỪ CHỨC

**Điều 33. Nguyên tắc miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức**

1. Tuân thủ nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ công chức, viên chức; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và các nguyên tắc, quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước.

2. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu nêu cao trách nhiệm trong việc miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức.

3. Kiên quyết, kịp thời xem xét cho miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức khi có đủ căn cứ. Không thực hiện việc cho từ chức đối với công chức, viên chức thuộc trường hợp phải miễn nhiệm.

**Điều 34. Thẩm quyền xem xét miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức**

1. Cấp có thẩm quyền bổ nhiệm theo quy định thì có thẩm quyền xem xét cho công chức, viên chức miễn nhiệm, từ chức.

2. Trên cơ sở thống nhất trong cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị cấp trên có quyền yêu cầu cấp dưới xem xét, thực hiện việc miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức khi có đủ căn cứ theo Quy định này.

**Điều 35. Căn cứ xem xét miễn nhiệm, từ chức đối với công chức, viên chức**

1. Căn cứ xem xét miễn nhiệm

Việc xem xét miễn nhiệm công chức, viên chức được căn cứ vào một trong các trường hợp sau:

a) Bị kỷ luật cảnh cáo hoặc khiển trách nhưng uy tín giảm sút không thể đảm nhiệm chức vụ được giao.

b) Bị kỷ luật khiển trách hai lần trở lên trong thời hạn bổ nhiệm.

c) Có trên 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định.

d) Có hai năm liên tiếp được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

đ) Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"; vi phạm những điều đảng viên không được làm; vi phạm trách nhiệm nêu gương, ảnh hưởng xấu đến uy tín của bản thân và cơ quan, đơn vị nơi đang công tác.

e) Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận vi phạm tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ của Đảng đến mức phải miễn nhiệm.

g) Các lý do miễn nhiệm khác theo quy định của Đảng và pháp luật.

2. Căn cứ xem xét từ chức

Việc xem xét đối với công chức, viên chức xin từ chức được căn cứ vào một trong các trường hợp sau:

a) Do hạn chế về năng lực hoặc không còn đủ uy tín để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

b) Để cơ quan, đơn vị mình quản lý, phụ trách xảy ra sai phạm nghiêm trọng.

c) Có trên 50% số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định.

d) Vì lý do chính đáng khác của cá nhân.

đ)Tự nguyện thôi giữ chức vụ để chuyển giao vị trí lãnh đạo.

3. Căn cứ xem xét việc miễn nhiệm, từ chức liên quan đến trách nhiệm người đứng đầu

Việc xem xét miễn nhiệm, từ chức liên quan đến trách nhiệm của người đứng đầu khi cấp có thẩm quyền kết luận để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách xảy ra tham nhũng, tiêu cực; căn cứ vào một trong các trường hợp sau:

a) Miễn nhiệm đối với người đứng đầu khi để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, tiêu cực rất nghiêm trọng.

b) Người đứng đầu lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao để dung túng, bao che, tiếp tay cho tham nhũng, tiêu cực thì tuỳ tính chất, mức độ sai phạm để xem xét cho từ chức.

c) Cho từ chức đối với người đứng đầu khi để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

**Điều 36. Quy trình xem xét miễn nhiệm, từ chức; việc bố trí công tác đối với công chức, viên chức sau khi miễn nhiệm, từ chức; hồ sơ, chế độ, chính sách**

Quy trình xem xét miễn nhiệm, từ chức; việc bố trí công tác đối với công chức, viên chức sau khi miễn nhiệm, từ chức và hồ sơ, chế độ, chính sách được thực hiện theo quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước.

## Chương VII
## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 37. Trách nhiệm của các Thủ trưởng các Sở, ban, ngành và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố**

1. Thủ tưởng các Sở, ban, ngành và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố chịu trách nhiệm: Chỉ đạo việc phổ biến, quán triệt và thực hiện quy định này trong Sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố phù hợp với yêu cầu đặc thù của ngành, lĩnh vực công tác, vị trí, chức danh khi thực hiện trình tự bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

2. Giám đốc Sở Nội vụ chịu trách nhiệm: Tổng hợp, thẩm định và đề xuất, báo cáo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về phương án nhân sự bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm các trường hợp thuộc thẩm quyền quản lý hoặc cho ý kiến của Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh.

Hướng dẫn, đôn đốc các Sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố trong việc triển khai thực hiện Quy định này.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, cần phải điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung, đề nghị các Sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ tổng hợp) để xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

**TM. UỶ BAN NHÂN DÂN**
**Q. CHỦ TỊCH**

**Cao Tường Huy**

# PHỤ LỤC SỐ 1

**Quy trình bổ nhiệm chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường Cao đẳng thuộc tỉnh không thông qua hình thức thi tuyển**

*(Kèm theo Quyết định số 28 /2023/QĐ-UBND ngày 03 /11/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)*

## I. Thủ tục bổ nhiệm

1. Căn cứ vào số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, cấp uỷ, cơ quan, đơn vị (sau đây gọi chung là tập thể lãnh đạo) ban hành văn bản trình Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ thẩm định) xem xét, cho chủ trương về số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung, trong đó dự kiến phân công lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể.

2. Sau khi có chủ trương, chậm nhất trong thời gian 30 ngày làm việc, tập thể lãnh đạo nhà trường phải hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự theo quy định. Trường hợp sau thời gian quy định, chưa hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự thì tập thể lãnh đạo có trách nhiệm giải trình rõ lý do, báo cáo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét (qua Sở Nội vụ).

3. Tập thể lãnh đạo nhà trường đề xuất nhân sự cụ thể; làm tờ trình, hồ sơ đề nghị bổ nhiệm gửi Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, thẩm định hồ sơ.

4. Sau khi nhận đủ tờ trình, hồ sơ nhân sự theo quy định, Sở Nội vụ gửi văn bản xin ý kiến thẩm định của các cơ quan, đơn vị liên quan

5. Các cơ quan chức năng xem xét, thẩm định nhân sự và có văn bản trả lời Sở Nội vụ.

6. Sở Nội vụ có trách nhiệm tổng hợp ý kiến thẩm định hoặc xác minh, thẩm tra (nếu có) và ban hành tờ trình đề xuất Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định.

7. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định theo chương trình công tác. Nếu không tổ chức họp, trường hợp cần thiết có thể gửi phiếu biểu quyết xin ý kiến các đồng chí thành viên Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh.

8. Sau khi Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh kết luận, Sở Nội vụ dự thảo quyết định bổ nhiệm trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh theo quy định.

## II. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ

Quy trình nhân sự gồm 5 bước; thành phần hội nghị ở mỗi bước quy định tại Phụ lục này; từng hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

**1. Bước 1**: Trên cơ sở chủ trương, yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân sự quy hoạch, người đứng đầu chủ trì cùng tập thể lãnh đạo thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình nhân sự; đồng thời, tiến hành rà soát kết quả đánh giá, nhận xét đối với từng nhân sự trong quy hoạch (gồm cả nhân sự được quy hoạch chức danh tương đương trở lên), thông qua danh sách

nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở bước tiếp theo.

Thành phần: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) trường cao đẳng.

**2. Bước 2**: Căn cứ số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách nhân sự đã thông qua ở bước 1, người đứng đầu trao đổi định hướng nhân sự bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu của đơn vị để hội nghị thảo luận và tiến hành giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người nào đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) trường cao đẳng; trưởng các phòng, khoa và tương đương.

**3. Bước 3**: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 2, hội nghị tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong số nhân sự được giới thiệu ở bước 2 hoặc giới thiệu người khác có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Người nào đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập đồng ý thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo (kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này). Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Trường hợp nhân sự giới thiệu ở bước này khác với nhân sự được giới thiệu ở bước 2 thì tập thể lãnh đạo họp, thảo luận, phân tích kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt, xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự để giới thiệu ở bước tiếp theo (bằng phiếu kín) theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Người được lựa chọn phải có số phiếu giới thiệu ít nhất 2/3 trở lên của tổng số thành viên tập thể lãnh đạo theo quy định. Trường hợp không có người đạt số phiếu ít nhất 2/3 thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) trường cao đẳng.

**4. Bước 4**: Tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự theo danh sách đã được giới thiệu ở bước 3 (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

- Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 3; tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; đánh giá, nhận xét ưu, khuyết điểm, triển vọng phát triển và dự kiến lĩnh vực phân công công tác.

- Ghi phiếu giới thiệu nhân sự (có thể ký hoặc không ký tên).

Thành phần: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) trường cao đẳng; trưởng, phó các phòng, khoa và tương đương; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của trường. Đối với trường có dưới 30 người hoặc không có tổ chức cấu thành, thành phần tham dự gồm toàn thể viên chức, người lao động trong biên chế làm việc thường xuyên của trường.

**5. Bước 5**: Trên cơ sở ý kiến đánh giá, nhận xét (bằng văn bản) của ban thường vụ đảng uỷ (đảng uỷ cơ quan đối với những nơi không có ban thường vụ); kết quả lấy phiếu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín) để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Nguyên tắc lựa chọn: Người đạt số phiếu cao nhất trên 50% số phiếu so với tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn giới thiệu, bổ nhiệm. Trường hợp 02 người có số phiếu ngang nhau đạt tỉ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự để trình, đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm về đánh giá, nhận xét, đề xuất, lựa chọn, giới thiệu nhân sự bổ nhiệm.

Thành phần: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) trường cao đẳng.

**III. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác**

1. Trường hợp nhân sự do cấp có thẩm quyền dự kiến điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ngoài cơ quan, đơn vị thì Sở Nội vụ tiến hành các công việc sau:

**1.1. Bước 1**: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận nhân sự về chủ trương điều động, bổ nhiệm của Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh.

**1.2. Bước 2**: (1) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi nhân sự đang công tác về chủ trương điều động, bổ nhiệm (người được giới thiệu phải đạt số phiếu trên 50% so với tổng số người được triệu tập; trường hợp người được giới thiệu có số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định); lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định. (2) Gặp nhân sự để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

**1.3. Bước 3**: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp nhân sự bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định nhưng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi nhân sự công tác hoặc nơi tiếp nhận nhân sự) hoặc nhân sự còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

2. Trường hợp nhân sự do cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đề xuất điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ở nơi khác thì thực hiện quy trình tương tự như quy trình điều động nêu tại Điều 29 của Quy định này./.

# PHỤ LỤC SỐ 2

**Quy trình bổ nhiệm chức danh cấp trưởng các đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành không thông qua hình thức thi tuyển**

*(Kèm theo Quyết định số 28 /2023/QĐ-UBND ngày 03/11/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)*

## I. Thủ tục bổ nhiệm

1. Căn cứ vào số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, cấp uỷ, cơ quan, đơn vị (sau đây gọi chung là tập thể lãnh đạo) ban hành văn bản báo cáo, xin ý kiến Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ thẩm định) xem xét, cho chủ trương về số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung, trong đó dự kiến phân công lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể.

2. Sau khi có chủ trương, chậm nhất trong thời gian 30 ngày làm việc, tập thể lãnh đạo Sở, ban, ngành phải hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự theo quy định. Trường hợp sau thời gian quy định, chưa hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự thì tập thể lãnh đạo có trách nhiệm giải trình rõ lý do, báo cáo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét (qua Sở Nội vụ).

3. Tập thể lãnh đạo, cấp ủy Sở, ban, ngành thực hiện thẩm định nhân sự theo quy định; hoàn thiện hồ sơ, làm tờ trình đề nghị bổ nhiệm gửi Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, cho ý kiến.

4. Sau khi nhận đủ tờ trình, hồ sơ nhân sự theo quy định, Sở Nội vụ gửi văn bản xin ý kiến thẩm định của các cơ quan, đơn vị liên quan (nếu cần thiết).

5. Các cơ quan chức năng xem xét, thẩm định nhân sự và có văn bản trả lời Sở Nội vụ.

6. Sở Nội vụ có trách nhiệm tổng hợp ý kiến thẩm định hoặc xác minh, thẩm tra (nếu có) và ban hành văn bản báo cáo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, cho ý kiến.

7. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, cho ý kiến.

## II. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ (tại đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành)

### 1. Đối với chức danh cấp trưởng đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành trừ cấp trưởng đơn vị trực thuộc Sở Y tế, Sở Giáo dục và Đào tạo

Quy trình nhân sự gồm 5 bước; thành phần hội nghị ở mỗi bước quy định tại Phụ lục này; từng hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

**1.1. Bước 1**: Trên cơ sở chủ trương, yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân sự quy hoạch, người đứng đầu chủ trì cùng tập thể lãnh đạo thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình nhân sự; đồng thời, tiến hành rà soát kết quả đánh giá, nhận xét đối với từng nhân sự trong quy hoạch (gồm cả nhân sự được quy hoạch chức danh tương đương trở lên), thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở bước tiếp theo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**1.2. Bước 2**: Căn cứ số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách nhân sự đã thông qua ở bước 1, người đứng đầu trao đổi định hướng nhân sự bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu của đơn vị để hội nghị thảo luận và tiến hành giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người nào đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành và tương đương.

**1.3. Bước 3**: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 2, hội nghị tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong số nhân sự được giới thiệu ở bước 2 hoặc giới thiệu người khác có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Người nào đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập đồng ý thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo (kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này). Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Trường hợp nhân sự giới thiệu ở bước này khác với nhân sự được giới thiệu ở bước 2 thì tập thể lãnh đạo họp, thảo luận, phân tích kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt, xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự để giới thiệu ở bước tiếp theo (bằng phiếu kín) theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Người được lựa chọn phải có số phiếu giới thiệu ít nhất 2/3 trở lên của tổng số thành viên tập thể lãnh đạo theo quy định. Trường hợp không có người đạt số phiếu ít nhất 2/3 thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**1.4. Bước 4**: Tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự theo danh sách đã được giới thiệu ở bước 3 (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

- Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 3; tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; đánh giá, nhận xét ưu, khuyết điểm, triển vọng phát triển và dự kiến lĩnh vực phân công công tác.

- Ghi phiếu giới thiệu nhân sự (có thể ký hoặc không ký tên).

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng, phó các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành và tương đương; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của Sở, ban, ngành. Đối với Sở, ban, ngành có dưới 30 người, thành phần tham dự gồm toàn thể công chức, viên chức, người lao động trong biên chế làm việc thường xuyên của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

**1.5. Bước 5**: Trên cơ sở ý kiến đánh giá, nhận xét (bằng văn bản) của ban thường vụ đảng uỷ (đảng uỷ cơ quan đối với những nơi không có ban thường vụ); kết quả lấy phiếu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín) để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Nguyên tắc lựa chọn: Người đạt số phiếu cao nhất trên 50% số phiếu so với tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn giới thiệu, bổ nhiệm. Trường hợp 02 người có số phiếu ngang nhau đạt tỉ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự đề trình, đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm về đánh giá, nhận xét, đề xuất, lựa chọn, giới thiệu nhân sự bổ nhiệm.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**2. Đối với chức danh cấp trưởng đơn vị trực thuộc Sở Y tế, Sở Giáo dục và Đào tạo**

Quy trình nhân sự gồm 5 bước; thành phần hội nghị ở mỗi bước quy định tại Phụ lục này; từng hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

**2.1. Bước 1**: Trên cơ sở chủ trương, yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân sự quy hoạch, người đứng đầu chủ trì cùng tập thể lãnh đạo thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình nhân sự; đồng thời, tiến hành rà soát kết quả đánh giá, nhận xét đối với từng nhân sự trong quy hoạch (gồm cả nhân sự được quy hoạch chức danh tương đương trở lên), thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở bước tiếp theo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**2.2. Bước 2**: Căn cứ số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách nhân sự đã thông qua ở bước 1, người đứng đầu trao đổi định hướng nhân sự bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu của đơn vị để hội nghị thảo luận và tiến hành giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người nào đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc; trưởng các phòng, khoa, tổ bộ môn và tương đương.

**2.3. Bước 3**: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 2, hội nghị tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong số nhân sự được giới thiệu ở bước 2 hoặc giới thiệu người khác có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Người nào đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập đồng ý thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo (kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này). Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Trường hợp nhân sự giới thiệu ở bước này khác với nhân sự được giới thiệu ở bước 2 thì tập thể lãnh đạo họp, thảo luận, phân tích kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt, xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự để giới thiệu ở bước tiếp theo (bằng phiếu kín) theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Người được lựa chọn phải có số phiếu giới thiệu ít nhất 2/3 trở lên của tổng số thành viên tập thể lãnh đạo theo quy định. Trường hợp không có người đạt số phiếu ít nhất 2/3 thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**2.4. Bước 4**: Tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự theo danh sách đã được giới thiệu ở bước 3 (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

- Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 3; tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; đánh giá, nhận xét ưu, khuyết điểm, triển vọng phát triển và dự kiến lĩnh vực phân công công tác.

- Ghi phiếu giới thiệu nhân sự (có thể ký hoặc không ký tên).

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng, phó các phòng, khoa, tổ bộ môn và tương đương; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của đơn vị trực thuộc. Đối với đơn vị trực thuộc có dưới 30 người hoặc không có tổ chức cấu thành, thành phần tham dự gồm toàn thể công chức, viên chức, người lao động trong biên chế làm việc thường xuyên của đơn vị trực thuộc.

**2.5. Bước 5**: Trên cơ sở ý kiến đánh giá, nhận xét (bằng văn bản) của ban thường vụ đảng uỷ (đảng uỷ cơ quan đối với những nơi không có ban thường vụ); kết quả lấy phiếu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín) để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Nguyên tắc lựa chọn: Người đạt số phiếu cao nhất trên 50% số phiếu so với tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn giới thiệu, bổ nhiệm. Trường hợp 02 người có số phiếu ngang nhau đạt tỉ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự để trình, đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm về đánh giá, nhận xét, đề xuất, lựa chọn, giới thiệu nhân sự bổ nhiệm.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**2.6.** Tập thể lãnh đạo, cấp ủy Sở, ban, ngành thực hiện thẩm định nhân sự theo quy định; thảo luận, biểu quyết nhân sự (bằng phiếu kín) để trình Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) xem xét, cho ý kiến.

**III. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác (từ khối văn phòng Sở, ban, ngành hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác)**

1. Trường hợp nhân sự do cấp có thẩm quyền dự kiến điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ngoài đơn vị trực thuộc đó (từ khối văn phòng Sở hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác) thì Sở Nội vụ tiến hành các công việc sau:

**1.1. Bước 1**: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận nhân sự về chủ trương điều động, bổ nhiệm của cấp có thẩm quyền.

**1.2. Bước 2**: (1) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi nhân sự đang công tác về chủ trương điều động, bổ nhiệm (người được giới thiệu phải đạt số phiếu trên 50% so với tổng số người được triệu tập; trường hợp người được giới thiệu có số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định); lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định. (2) Gặp nhân sự để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

**1.3. Bước 3**: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp nhân sự bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định nhưng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi nhân sự công tác hoặc nơi tiếp nhận nhân

sự) hoặc nhân sự còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

2. Trường hợp nhân sự do cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đề xuất điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ở nơi khác thì thực hiện quy trình tương tự như quy trình điều động nêu tại Điều 29 của Quy định này./.

# PHỤ LỤC SỐ 3

**Quy trình bổ nhiệm chức danh cấp phó các đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành không thông qua hình thức thi tuyển**

*(Kèm theo Quyết định số 28 /2023/QĐ-UBND ngày 03/11/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)*

## I. Thủ tục bổ nhiệm

1. Căn cứ vào số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, cấp uỷ, lãnh đạo đơn vị trực thuộc ban hành văn bản trình tập thể lãnh đạo Sở, ban, ngành xem xét, thống nhất chủ trương với cấp ủy cùng cấp về số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung, trong đó dự kiến phân công lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể.

2. Sau khi có chủ trương, chậm nhất trong thời gian 30 ngày làm việc, tập thể lãnh đạo, cấp ủy đơn vị trực thuộc phải hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự theo quy định. Trường hợp sau thời gian quy định, chưa hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự thì tập thể lãnh đạo, cấp ủy đơn vị trực thuộc có trách nhiệm giải trình rõ lý do, báo cáo tập thể lãnh đạo Sở, ban, ngành xem xét.

3. Tập thể lãnh đạo, cấp ủy đơn vị trực thuộc đề xuất nhân sự cụ thể; làm tờ trình, hồ sơ đề nghị bổ nhiệm gửi tập thể lãnh đạo, cấp ủy Sở, ban, ngành để xem xét, thẩm định nhân sự và biểu quyết, quyết định bổ nhiệm theo quy định.

## II. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ (tại đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành)

Quy trình nhân sự gồm 5 bước; thành phần hội nghị ở mỗi bước quy định tại Phụ lục này; từng hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

**1. Bước 1**: Trên cơ sở chủ trương, yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân sự quy hoạch, người đứng đầu chủ trì cùng tập thể lãnh đạo thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình nhân sự; đồng thời, tiến hành rà soát kết quả đánh giá, nhận xét đối với từng nhân sự trong quy hoạch (gồm cả nhân sự được quy hoạch chức danh tương đương trở lên), thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở bước tiếp theo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**2. Bước 2**: Căn cứ số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách nhân sự đã thông qua ở bước 1, người đứng đầu trao đổi định hướng nhân sự bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu của đơn vị để hội nghị thảo luận và tiến hành giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người nào đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên

50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc; trưởng các phòng, khoa, tổ bộ môn và tương đương.

**3. Bước 3**: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 2, hội nghị tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong số nhân sự được giới thiệu ở bước 2 hoặc giới thiệu người khác có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Người nào đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập đồng ý thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo (kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này). Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Trường hợp nhân sự giới thiệu ở bước này khác với nhân sự được giới thiệu ở bước 2 thì tập thể lãnh đạo họp, thảo luận, phân tích kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt, xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự để giới thiệu ở bước tiếp theo (bằng phiếu kín) theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Người được lựa chọn phải có số phiếu giới thiệu ít nhất 2/3 trở lên của tổng số thành viên tập thể lãnh đạo theo quy định. Trường hợp không có người đạt số phiếu ít nhất 2/3 thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**4. Bước 4**: Tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự theo danh sách đã được giới thiệu ở bước 3 (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

- Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 3; tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; đánh giá, nhận xét ưu, khuyết điểm, triển vọng phát triển và dự kiến lĩnh vực phân công công tác.

- Ghi phiếu giới thiệu nhân sự (có thể ký hoặc không ký tên).

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng, phó các phòng, khoa, tổ bộ môn và tương đương; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của đơn vị trực thuộc. Đối với đơn vị trực thuộc có dưới 30 người, thành phần tham dự gồm toàn thể công chức, viên chức, người lao động trong biên chế làm việc thường xuyên của đơn vị trực thuộc.

**5. Bước 5**: Trên cơ sở ý kiến đánh giá, nhận xét (bằng văn bản) của ban thường vụ đảng uỷ (đảng uỷ cơ quan đối với những nơi không có ban thường vụ); kết quả lấy phiếu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới

nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín) để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Nguyên tắc lựa chọn: Người đạt số phiếu cao nhất trên 50% số phiếu so với tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn giới thiệu, bổ nhiệm. Trường hợp 02 người có số phiếu ngang nhau đạt tỉ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự để trình, đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm về đánh giá, nhận xét, đề xuất, lựa chọn, giới thiệu nhân sự bổ nhiệm.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) đơn vị trực thuộc.

**6.** Tập thể lãnh đạo, cấp ủy Sở, ban, ngành thực hiện thẩm định nhân sự theo quy định; thảo luận, biểu quyết nhân sự (bằng phiếu kín) theo quy định.

**III. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác (từ khối văn phòng Sở, ban, ngành hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác)**

1. Trường hợp nhân sự do cấp có thẩm quyền dự kiến điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ngoài đơn vị trực thuộc đó (từ khối văn phòng Sở, ban, ngành hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác) thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ tiến hành các công việc sau:

**1.1. Bước 1**: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận nhân sự về chủ trương điều động, bổ nhiệm của cấp có thẩm quyền.

**1.2. Bước 2**: (1) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi nhân sự đang công tác về chủ trương điều động, bổ nhiệm (người được giới thiệu phải đạt số phiếu trên 50% so với tổng số người được triệu tập; trường hợp người được giới thiệu có số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định); lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định. (2) Gặp nhân sự để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

**1.3. Bước 3**: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp nhân sự bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định nhưng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi nhân sự công tác hoặc nơi tiếp nhận nhân sự) hoặc nhân sự còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

2. Trường hợp nhân sự do cấp uỷ, tổ chức đảng, đơn vị trực thuộc đề xuất điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ở nơi khác thì thực hiện quy trình tương tự như quy trình điều động nêu tại Điều 29 của Quy định này./.

# PHỤ LỤC SỐ 4

**Quy trình bổ nhiệm chức danh cấp trưởng, cấp phó phòng và tương đương thuộc Sở, ban, ngành không thông qua hình thức thi tuyển**

*(Kèm theo Quyết định số 28 /2023/QĐ-UBND ngày 03 /11/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh)*

## I. Thủ tục bổ nhiệm

1. Căn cứ vào số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, tập thể lãnh đạo phòng và tương đương ban hành văn bản trình tập thể lãnh đạo Sở, ban, ngành xem xét, thống nhất chủ trương với cấp ủy cùng cấp về số lượng chức danh cần kiện toàn, bổ sung, trong đó dự kiến phân công lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể.

2. Sau khi có chủ trương, chậm nhất trong thời gian 30 ngày làm việc, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ phải tham mưu hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự theo quy định. Trường hợp sau thời gian quy định, chưa hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ có trách nhiệm giải trình rõ lý do, báo cáo tập thể lãnh đạo Sở, ban, ngành xem xét.

3. Cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ tham mưu việc thẩm định nhân sự; làm tờ trình, hồ sơ đề nghị bổ nhiệm gửi Thủ tưởng Sở, ban, ngành quyết định theo quy định.

## II. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ (tại khối văn phòng sở, ban, ngành)

Quy trình nhân sự gồm 5 bước; thành phần hội nghị ở mỗi bước quy định tại Phụ lục này; từng hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

**1. Bước 1**: Trên cơ sở chủ trương, yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân sự quy hoạch, người đứng đầu chủ trì cùng tập thể lãnh đạo thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình nhân sự; đồng thời, tiến hành rà soát kết quả đánh giá, nhận xét đối với từng nhân sự trong quy hoạch (gồm cả nhân sự được quy hoạch chức danh tương đương trở lên), thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở bước tiếp theo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**2. Bước 2**: Căn cứ số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn, điều kiện và danh sách nhân sự đã thông qua ở bước 1, người đứng đầu trao đổi định hướng nhân sự bổ nhiệm phù hợp với yêu cầu của đơn vị để hội nghị thảo luận và tiến hành giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người nào đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên

50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng các phòng chuyên môn và tương đương.

**3. Bước 3**: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 2, hội nghị tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự bằng phiếu kín.

Nguyên tắc giới thiệu và lựa chọn: Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong số nhân sự được giới thiệu ở bước 2 hoặc giới thiệu người khác có đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Người nào đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập đồng ý thì được lựa chọn. Trường hợp không có người nào đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả người có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo (kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này). Trường hợp không có người đạt số phiếu 30% thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Trường hợp nhân sự giới thiệu ở bước này khác với nhân sự được giới thiệu ở bước 2 thì tập thể lãnh đạo họp, thảo luận, phân tích kỹ lưỡng, cân nhắc nhiều mặt, xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự để giới thiệu ở bước tiếp theo (bằng phiếu kín) theo thẩm quyền và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Người được lựa chọn phải có số phiếu giới thiệu ít nhất 2/3 trở lên của tổng số thành viên tập thể lãnh đạo theo quy định. Trường hợp không có người đạt số phiếu ít nhất 2/3 thì không tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**4. Bước 4**: Tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự theo danh sách đã được giới thiệu ở bước 3 (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này).

- Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 3; tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; đánh giá, nhận xét ưu, khuyết điểm, triển vọng phát triển và dự kiến lĩnh vực phân công công tác.

- Ghi phiếu giới thiệu nhân sự (có thể ký hoặc không ký tên).

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành; trưởng, phó các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành và tương đương; trưởng các tổ chức chính trị - xã hội của Sở, ban, ngành. Đối với Sở, ban, ngành có dưới 30 người hoặc không có tổ chức cấu thành, thành phần tham dự gồm toàn thể công chức, viên chức, người lao động trong biên chế làm việc thường xuyên của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

**5. Bước 5**: Trên cơ sở ý kiến đánh giá, nhận xét (bằng văn bản) của ban thường vụ đảng uỷ (đảng uỷ cơ quan đối với những nơi không có ban thường vụ);

kết quả lấy phiếu ở các hội nghị; kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có) đối với nhân sự; tập thể lãnh đạo thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín) để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Nguyên tắc lựa chọn: Người đạt số phiếu cao nhất trên 50% số phiếu so với tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn giới thiệu, bổ nhiệm. Trường hợp 02 người có số phiếu ngang nhau đạt tỉ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự để quyết định bổ nhiệm. Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chịu trách nhiệm về đánh giá, nhận xét, đề xuất, lựa chọn, giới thiệu nhân sự bổ nhiệm.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo, Ban chấp hành đảng bộ (hoặc chi ủy) Sở, ban, ngành.

**III. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác (từ đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác)**

1. Trường hợp nhân sự do cấp có thẩm quyền dự kiến điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ngoài khối văn phòng Sở, ban, ngành (từ đơn vị trực thuộc Sở, ban, ngành hoặc từ cơ quan, tổ chức, đơn vị khác) thì cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ tiến hành các công việc sau:

**1.1. Bước 1**: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận nhân sự về chủ trương điều động, bổ nhiệm của cấp có thẩm quyền.

**1.2. Bước 2**: (1) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi nhân sự đang công tác về chủ trương điều động, bổ nhiệm (người được giới thiệu phải đạt số phiếu trên 50% so với tổng số người được triệu tập; trường hợp người được giới thiệu có số phiếu đạt tỉ lệ 50% (không quá bán) thì do người đứng đầu xem xét, quyết định); lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định. (2) Gặp nhân sự để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

**1.3. Bước 3**: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp nhân sự bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định nhưng địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi nhân sự công tác hoặc nơi tiếp nhận nhân sự) hoặc nhân sự còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan tham mưu tổ chức cán bộ báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

2. Trường hợp nhân sự do phòng và tương đương đề xuất điều động, bổ nhiệm từ nguồn nhân sự ở nơi khác thì thực hiện quy trình tương tự như quy trình điều động nêu tại Điều 29 của Quy định này./.