

Ninh Sơn, ngày 05 tháng 02 năm 2025

Số: 11 /KH-CTLNNS

KẾ HOẠCH

Chuyển đổi vị trí công tác đối với người lao động năm 2025 theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ

Thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018; Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng; Quyết định số 114/QĐ-UBND ngày 24/01/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực năm 2025 trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận. Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn (gọi tắt là Công ty) xây dựng Kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác đối với người lao động trong Công ty năm 2025, như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

Việc chuyển đổi vị trí công tác của người lao động nhằm bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ lao động gắn với thực hiện Luật phòng, chống tham nhũng; phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực.

Phát huy dân chủ ở cơ sở, tạo điều kiện cho người lao động làm việc được ở nhiều vị trí, phát triển toàn diện; phát huy tính tích cực, năng động, sáng tạo ở vị trí công tác mới, tạo động lực cho lao động phấn đấu, rèn luyện; chống tâm lý thỏa mãn, bằng lòng và ngại khó khăn, thử thách; hạn chế sự trì trệ, phòng chống tham nhũng, tiêu cực; làm việc một cách rập khuôn, không sáng tạo trong công việc đối với người lao động đã giữ một vị trí công tác qua nhiều năm. Qua chuyển đổi vị trí công tác có điều kiện phát hiện năng lực của người lao động để tạo nguồn cho công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ.

Việc chuyển đổi vị trí công tác tạo điều kiện cho người lao động tiếp xúc nhiều loại công việc, địa bàn khác nhau nhằm phát huy tính tích cực, năng động, sáng tạo ở từng vị trí công tác; đồng thời giúp người lao động rèn luyện, nâng cao năng lực công tác thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Yêu cầu

Thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác là quy định bắt buộc, áp dụng đối với tất cả các người lao động được bố trí vào các vị trí công tác thuộc các lĩnh vực, ngành, nghề quy định tại Điều 25 Luật phòng, chống tham nhũng và Điều 36, 37 Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019.

Chuyển đổi vị trí công tác của người lao động phải đảm bảo khách quan, khoa học và hợp lý, phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ và phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, được thống nhất trong tập thể lãnh đạo và được công bố công khai

trong nội bộ và gắn với trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị có người lao động chuyển đổi vị trí công tác.

Đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của các phòng chuyên môn và yêu cầu nhiệm vụ chung của đơn vị đảm bảo nguyên tắc hoán vị, không ảnh hưởng đến tăng, giảm số lượng người làm việc. Không thực hiện chuyển đổi vị trí công tác trái với chuyên môn nghiệp vụ của người lao động; nghiêm cấm việc lợi dụng chuyển đổi vị trí công tác để vụ lợi, trù dập, bè phái gây mất đoàn kết trong nội bộ đơn vị.

II. ĐỐI TƯỢNG, NGUYÊN TẮC CHUYỂN ĐỔI VỊ TRÍ CÔNG TÁC

1. Đối tượng

Người lao động không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc danh mục phải chuyển đổi vị trí công tác ban hành kèm theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ và các Thông tư của các Bộ, Ngành Trung ương hướng dẫn thực hiện Nghị định số 59/2019/NĐ-CP.

2. Nguyên tắc

Việc thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác là quy định bắt buộc, áp dụng đối với tất cả các người lao động được bố trí vào các vị trí công tác thuộc các lĩnh vực, ngành, nghề quy định phải chuyển đổi theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ và các quy định, hướng dẫn khác có liên quan đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Phải khách quan, công tâm, khoa học và hợp lý, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ; chống biểu hiện bè phái, chủ nghĩa cá nhân; không gây mất đoàn kết và không làm xáo trộn sự ổn định trong đơn vị.
- Phải đúng nguyên tắc hoán vị, không ảnh hưởng đến tăng, giảm biên chế của Công ty.
- Phải được tiến hành theo Kế hoạch, được thống nhất trong tập thể lãnh đạo, tổ chức đảng và được công bố công khai trong nội bộ và gắn với trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị có người lao động chuyển đổi vị trí công tác.
- Không thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với các trường hợp sau:
 - + Người đang trong thời gian bị xem xét, xử lý kỷ luật;
 - + Người đang bị kiểm tra, xác minh, thanh tra, điều tra, truy tố, xét xử;
 - + Người đang điều trị bệnh hiểm nghèo được cơ quan y tế có thẩm quyền xác nhận; người đang đi học tập trung từ 12 tháng trở lên, người đang biệt phái;
 - + Phụ nữ đang trong thời gian mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi; nam giới đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi do vợ mất hoặc trong trường hợp khách quan khác.
- Không thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với người có thời gian công tác còn lại dưới 18 tháng cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu.

3. Số lượng dự kiến chuyển đổi:

- Dự kiến chuyển đổi công tác năm 2025: 15 vị trí.

III. PHƯƠNG THỨC, THỜI GIAN THỰC HIỆN

1. Phương thức:

- Chuyển đổi vị trí công tác cùng chuyên môn, nghiệp vụ từ bộ phận này sang bộ phận khác trong Công ty; giữa các lĩnh vực, địa bàn, được phân công theo dõi, phụ trách, quản lý.

- Chuyển đổi vị trí công tác được thực hiện bằng văn bản điều động, bố trí, phân công nhiệm vụ đối với người lao động của người đứng đầu và thông báo công khai cho người lao động thuộc đối tượng chuyển đổi biết trước 03 ngày trước khi bắt đầu chuyển đổi vị trí công tác.

- Trưởng các bộ phận có người lao động chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ có trách nhiệm tổ chức và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động bàn giao công việc trong thời hạn từ 01 đến 03 ngày làm việc trước khi bắt đầu được chuyển đổi vị trí công tác.

2. Thời hạn:

Căn cứ vào tình hình thực tế của Công ty, Ban giám đốc sẽ quyết định chuyển đổi các vị trí nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chung của Công ty.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trưởng các phòng chuyên môn, trưởng các trạm QLBRV thuộc Công ty có trách nhiệm tổ chức phổ biến, quán triệt Kế hoạch này đến toàn thể người lao động trong đơn vị, làm tốt công tác chính trị, tư tưởng để người lao động thuộc đối tượng được chuyển đổi công tác chấp hành tốt quy định về chuyển đổi vị trí công tác; đồng thời thực hiện công khai kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác hằng năm theo quy định.

2. Giao phòng Tổ chức - Hành chính: theo dõi, đôn đốc các bộ phận triển khai thực hiện theo kế hoạch; tham mưu cho lãnh đạo Công ty thực hiện chuyển đổi vị trí công tác theo kế hoạch; đồng thời tổng hợp báo cáo theo quy định.

3. Trách nhiệm của người lao động trong thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác: người lao động phải nghiêm túc chấp hành Quyết định định kỳ chuyển đổi vị trí công tác, bàn giao công việc và tiếp nhận công việc mới theo đúng thời gian quy định.

Trên đây là nội dung Kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác đối với người lao động năm 2025 của Công ty. Yêu cầu các phòng nghiệp vụ, các trạm QLBRV Công ty nghiêm túc triển khai thực hiện. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có phát sinh vướng mắc, kịp thời phản ánh về Công ty (thông qua phòng Tổ chức - Hành chính) để xem xét, giải quyết theo đúng quy định./.

Nơi nhận:

- Thanh tra tỉnh (thay báo cáo);
- Chi bộ C.ty (thay báo cáo);
- Giám đốc, các P, Giám đốc C.ty;
- Công đoàn, chi đoàn (phối hợp);
- Các phòng, trạm, chốt (thực hiện);
- Lưu: VT, TCHC.



Phan Văn Tâm