

## **ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU** **LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

### **I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT CÁN BỘ CÔNG CHỨC**

Chế độ công vụ, cán bộ, công chức là nội dung quan trọng trong hoạt động của nền hành chính quốc gia. Trong thời kỳ Đổi mới, cán bộ, công chức vừa là đối tượng của quá trình đổi mới, cải cách, vừa là thước đo của quá trình đổi mới, dân chủ hóa đời sống xã hội. Đặc biệt, với Pháp lệnh Cán bộ, công chức được Nhà nước ban hành năm 1998 (sau đó được sửa đổi, bổ sung vào năm 2000 và năm 2003) đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để tổ chức và quản lý các hoạt động liên quan đến công vụ, công chức, xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân, từng bước đổi mới cơ chế quản lý công chức phù hợp với thời kỳ xây dựng và phát triển đất nước.

Qua hơn 20 năm đổi mới, cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, hoạt động công vụ, công chức đã góp phần làm thay đổi diện mạo nền hành chính nhà nước, tạo tiền đề cho việc hội nhập sâu, rộng trên các lĩnh vực kinh tế - văn hóa - xã hội với các nước trong khu vực và trên thế giới. Đội ngũ cán bộ, công chức cũng từng bước được xây dựng và nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước. Tính đến năm 2006, tổng số biên chế cán bộ, công chức (không kể cấp xã) của cả nước là 1.778.734. Trong đó, biên chế hành chính thuộc Chính phủ quản lý là 237.654; biên chế hành chính thuộc Văn phòng Quốc hội là 467; biên chế hành chính thuộc Văn phòng Chủ tịch nước là 86; biên chế hành chính thuộc Tòa án nhân dân là 12.024 và của Viện Kiểm sát nhân dân là 11.840. Biên chế các cơ quan Đảng và đoàn thể do Ban Tổ chức Trung ương quản lý là 82.003. Đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị ở nước ta đã tạo thành một khối thống nhất dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, góp phần tích cực

đưa đất nước ta từ một nước nghèo, lạc hậu chuyển sang đất nước có nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, hoạt động công vụ, công chức vẫn còn một số hạn chế sau:

*Thứ nhất*, hoạt động công vụ, công tác quản lý cán bộ, công chức chưa đổi mới và theo kịp với sự đổi mới về vai trò của Nhà nước trong quản lý đời sống xã hội và tổ chức cung cấp các dịch vụ công cho người dân và doanh nghiệp. Nhận thức về hoạt động công vụ, công chức vẫn mang dấu ấn của thời kỳ tập trung bao cấp. Trong hoạt động công vụ, mối quan hệ giữa hành chính với chính trị; hành chính với sự nghiệp công; giữa hoạt động quản lý nhà nước mang tầm vĩ mô với hoạt động sản xuất kinh doanh chưa được phân định triệt để và thực hiện có hiệu quả. Trên nhiều lĩnh vực, hoạt động công vụ thiếu thống nhất, chưa đảm bảo thông suốt; kỷ luật, kỷ cương của cán bộ, công chức chưa nghiêm; việc phân loại công chức chưa bảo đảm khoa học, khách quan dẫn đến việc bố trí, sử dụng, quy hoạch, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa phát huy hết hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của Nhà nước đặt ra trong từng giai đoạn.

*Thứ hai*, về mặt pháp lý, chúng ta đã có Pháp lệnh Cán bộ, công chức và nhiều văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ quy định về hoạt động của cán bộ, công chức. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, các quy định của pháp luật hiện hành chưa bao quát đầy đủ, toàn diện hoạt động công vụ, cán bộ công chức; chưa quy định rõ mục tiêu, nguyên tắc hoạt động công vụ trong quá trình phục vụ nhân dân và xã hội; nghĩa vụ và trách nhiệm của công chức trong thực thi công vụ chưa được quy định một cách hệ thống và bổ sung đầy đủ thành các nhóm nghĩa vụ và trách nhiệm; chưa chú trọng đúng mức đến quyền lợi đối với công chức như chính sách tiền lương, nhà ở và các chính sách đãi ngộ khác; các chuẩn mực về đạo đức công vụ chưa được quy định rõ ràng, cụ thể; chưa có quy định về thanh tra công vụ; việc điều động, chuyển đổi cán bộ, công chức giữa các cơ quan, tổ chức còn bất cập, thiếu sự phối hợp chặt chẽ và ăn khớp giữa các cơ quan của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội với các cơ quan của nhà nước. Các điều kiện bảo đảm cho công chức để thực thi tốt công vụ chưa đáp ứng yêu cầu

xây dựng nền hành chính hiện đại, hiệu quả, thông suốt. Ngoài ra, một số quy định về quản lý nhà nước đối với công chức chưa tạo ra sự thống nhất trong cách hiểu và vận dụng trong thực tiễn.

*Thứ ba*, trên thực tế, việc thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức hiện nay chủ yếu gắn với chỉ tiêu biên chế; cách thức tuyển dụng công chức áp dụng theo chế độ làm việc lâu dài, phù hợp với cơ chế kế hoạch hóa tập trung, nhưng chưa phù hợp với yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, năng động. Trong nhiều cơ quan, tổ chức, việc tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức có xu hướng nặng về văn bằng, chứng chỉ, chưa chú trọng nhiều đến năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức, dẫn đến tình trạng đào tạo chưa gắn với yêu cầu thực tiễn. Hiện tượng này dẫn đến nhiều hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, làm suy giảm hiệu quả hoạt động công vụ và chưa thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao bổ sung cho nền công vụ, trong khi xã hội đang có xu hướng dịch chuyển lực lượng lao động sang khu vực tư.

Các hạn chế trên đã làm cho hoạt động công vụ chưa được quản lý và kiểm soát chặt chẽ, phát sinh các tiêu cực ảnh hưởng đến đạo đức, tác phong, lề lối làm việc của công chức, giảm sức sáng tạo trong hoạt động công vụ, giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức Nhà nước trong quá trình phục vụ nhân dân. Các biểu hiện về thiếu tinh thần trách nhiệm, yếu kém về năng lực, chuyên môn, kỹ năng hành chính, phong cách làm việc ở một bộ phận cán bộ, công chức đã làm cho bộ máy hành chính trì trệ, kém hiệu quả; các biểu hiện quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân vẫn tồn tại trong cán bộ, công chức làm ảnh hưởng đến lòng tin của người dân đối với Đảng và Nhà nước.

Từ thực trạng trên, để đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân, xây dựng một nền hành chính trong sạch, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ, thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế, việc ban hành Luật Cán bộ, công chức là hết sức cần thiết.

## **II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU XÂY DỰNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

### **2.1. Quan điểm**

a) Thể chế hóa đầy đủ chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân;

b) Hoàn thiện chế độ công vụ, cán bộ, công chức đồng bộ với tiến trình đổi mới hệ thống chính trị trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế;

c) Bảo đảm tính minh bạch, công khai và tính tự chịu trách nhiệm trong hoạt động công vụ;

d) Bảo đảm tính kế thừa và phát triển của các quy định hiện hành về cán bộ, công chức;

e) Các quy định của Luật cán bộ, công chức phải phù hợp với tình hình đặc điểm cụ thể của Việt Nam trên cơ sở tiếp thu những kinh nghiệm, thành tựu khoa học của các nền công vụ tiên tiến trên thế giới.

### **2.2. Mục tiêu**

a) Luật Cán bộ, công chức phải trở thành công cụ hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước, góp phần vào thực hiện quá trình đổi mới hệ thống chính trị và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

b) Luật Cán bộ, công chức phải tạo cơ sở pháp lý có giá trị cao nhằm xây dựng và quản lý đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới; phát huy tính năng động, sáng tạo của công chức và thể hiện được chính sách của thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn mới.

c) Luật Cán bộ, công chức phải góp phần đổi mới hoạt động quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, quy định và thực hiện có hiệu quả việc kết hợp giữa hệ thống chức danh tiêu chuẩn công chức với hệ thống vị trí việc

làm đang là xu hướng tích cực của các nền hành chính hiện đại trên thế giới hiện nay.

### **III. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

#### **3.1. Chương I: Quy định chung (từ Điều 1 đến Điều 7)**

##### **a) Phạm vi điều chỉnh:**

Luật Cán bộ, công chức bao gồm các quy định về cán bộ, công chức; bầu cử, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức; nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức và điều kiện bảo đảm thi hành công vụ. Về các nguyên tắc hoạt động công vụ; điều kiện bảo đảm thực thi công vụ; nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của công chức; đạo đức công vụ và những việc cán bộ, công chức không được làm; việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; thanh tra công vụ; khen thưởng và xử lý các vi phạm của công chức trong hoạt động công vụ.

##### **b) Đối tượng áp dụng:**

Luật Cán bộ, công chức áp dụng đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội. Việc xác định các nhóm công chức về cơ bản vẫn kế thừa các quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Các đơn vị sự nghiệp công hoạt động trong các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, nghiên cứu khoa học công nghệ, văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao... là các tổ chức được Nhà nước thành lập và uỷ quyền để thực hiện chức năng và nhiệm vụ của Nhà nước. Do đó, chỉ những người được Nhà nước tuyển dụng, bổ nhiệm để giữ các chức vụ trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của các tổ chức này mới là công chức và thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật Cán bộ, công chức. Còn những người trực tiếp thực hiện các hoạt động này như giáo viên, bác sĩ, diễn viên, vận động viên,... dù làm việc trong khu vực công hay khu vực tư thì đều giống nhau về nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm và được thỏa thuận trong hợp đồng khi được tuyển dụng vào làm việc, theo quy định của Luật Lao động và các văn bản pháp luật chuyên ngành khác. Hiện nay, trong lĩnh vực giáo dục, Nhà nước đang tiến hành soạn thảo Dự án Luật Giáo viên; ở lĩnh vực y tế, Nhà nước đã ban hành Pháp

lệnh Hành nghề y dược tư nhân... Các văn bản Luật, Pháp lệnh này có xu hướng sẽ điều chỉnh đối với những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp cả khu vực công và khu vực tư. Vì vậy, đối với các đơn vị sự nghiệp công chỉ quy định công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm để giữ các chức vụ trong bộ máy lãnh đạo, quản lý.

**c) Hoạt động công vụ của cán bộ, công chức (Điều 2)**

Hoạt động công vụ của cán bộ, công chức là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và các quy định khác có liên quan.

**d) Các nguyên tắc trong thi hành công vụ:** có 5 nguyên tắc: Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật; Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân; Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát; Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả; Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

**đ) Khái niệm và quy định cụ thể ai là Cán bộ, công chức (Điều 4):** Bao gồm 3 nhóm: Cán bộ; Công chức và cán bộ xã, phường, thị trấn.

**e) Năm nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức (Điều 5):** Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước; Kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế; Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng; Việc sử dụng, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ; Thực hiện bình đẳng giới.

**f) Chính sách đối với người có tài năng:** Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định cụ thể chính sách đối với người có tài năng.

**g) Giải thích từ ngữ (Điều 7):** Trong Luật, các từ ngữ được giải thích cách hiểu thống nhất, bao gồm: Cơ quan sử dụng cán bộ, công chức; Cơ quan quản lý cán bộ, công chức; Vị trí việc làm; Ngạch; Bổ nhiệm; Miễn nhiệm; Bãi nhiệm; Giáng chức; Cách chức; Điều động; Luân chuyển; Biệt

phái; Từ chức.

**3.2. Chương II: Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức (từ Điều 8 đến Điều 20);**

Chương 2 được chia làm 4 mục sau:

### Mục 1. NGHĨA VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Luật Cán bộ, công chức đã bổ sung, quy định rõ nghĩa vụ về lòng trung thành với Đảng, Nhà nước và nhân dân; chịu sự giám sát của nhân dân; nghĩa vụ trong quan hệ hành chính và trong công vụ. Bao gồm: Nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân (Điều 8); Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ (Điều 9); Nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu (Điều 10).

### Mục 2. QUYỀN CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Kế thừa các quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức, Luật đã hệ thống và bổ sung các quy định về quyền được bảo đảm điều kiện thực thi công vụ; quyền hưởng lương và chế độ đãi ngộ; quyền được hưởng chế độ nghỉ ngơi, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quyền lợi khi thi hành công vụ bị thương hoặc hy sinh; quyền được hưởng các chính sách ưu đãi về nhà ở, đặc biệt là các quyền của công chức nữ để thống nhất với Luật Bình đẳng giới. Bao gồm: Quyền của cán bộ, công chức được bảo đảm các điều kiện thi hành công vụ (Điều 11); Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương (Điều 12); Quyền của cán bộ, công chức về nghỉ ngơi (Điều 13); Các quyền khác của cán bộ, công chức (Điều 14).

### Mục 3. ĐẠO ĐỨC, VĂN HÓA GIAO TIẾP CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Nhằm xây dựng một nền công vụ phục vụ nhân dân, góp phần vào việc xây dựng văn hóa công vụ, quy tắc ứng xử của công chức trong thực thi công vụ, Luật cũng quy định cụ thể các chuẩn mực về đạo đức công vụ như đạo đức công chức, văn hóa giao tiếp trong công sở, văn hóa giao tiếp với

nhân dân. bao gồm: Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ (Điều 15). Văn hóa giao tiếp ở công sở (Điều 16). Văn hóa giao tiếp với nhân dân (Điều 17).

#### Mục 4. NHỮNG VIỆC CÁN BỘ, CÔNG CHỨC KHÔNG ĐƯỢC LÀM

Pháp lệnh Cán bộ, công chức trước đây quy định nhằm chống tệ quan liêu, hách dịch, cửa quyền; lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thu lợi cho cá nhân và gia đình hoặc ảnh hưởng đến an ninh quốc gia. Luật lần này đã kế thừa, hoàn thiện và khẳng định lại giá trị pháp lý các nội dung liên quan đến những việc công chức không được làm, bao gồm: Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ (Điều 18); Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến bí mật nhà nước (Điều 19); Những việc khác cán bộ, công chức không được làm (Điều 20) liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

### **3.3. Chương III: Cán bộ ở Trung ương, cấp tỉnh và cấp huyện**

#### **a) Về Cán bộ (Điều 21):**

- Bao gồm cán bộ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam căn cứ vào điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, của tổ chức chính trị - xã hội và quy định của Luật này quy định cụ thể chức vụ, chức danh cán bộ làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

- Chức vụ, chức danh cán bộ làm việc trong cơ quan nhà nước được xác định theo quy định của Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức Toà án nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Luật Kiểm toán nhà nước và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

#### **b) Nghĩa vụ, quyền của cán bộ (Điều 22):**

- Thực hiện các nghĩa vụ, quyền quy định tại Chương II và các quy định khác có liên quan của Luật này và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo



quy định của Hiến pháp, pháp luật và điều lệ của tổ chức mà mình là thành viên.

- Chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước, nhân dân và trước cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

**c) Bầu cử, bổ nhiệm chức vụ, chức danh cán bộ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội (Điều 23):**

Việc bầu cử, bổ nhiệm chức vụ, chức danh cán bộ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội được thực hiện theo quy định của điều lệ, pháp luật có liên quan.

**d) Bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm chức vụ, chức danh cán bộ trong cơ quan nhà nước (Điều 24),** quy định việc bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm chức vụ, chức danh cán bộ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện được thực hiện theo quy định của Hiến pháp, Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân, Luật Kiểm toán nhà nước, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội, Luật Bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân.

**đ) Đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ (Điều 25),** quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức vụ, chức danh cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch cán bộ. Chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ do cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định.

**e) Điều động, luân chuyển cán bộ (Điều 26),** đây là nội dung mới được quy định tại Luật. Cơ quan sử dụng cán bộ phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch cán bộ, cán bộ được điều động, luân chuyển trong hệ thống các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Việc điều động, luân chuyển cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

**f) Về đánh giá cán bộ,** Luật quy định cụ thể về mục đích đánh giá cán bộ (Điều 27); nội dung đánh giá cán bộ (Điều 28) và phân loại đánh giá cán bộ (Điều 29), cụ thể:

- Đánh giá cán bộ để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ.

- Nội dung đánh giá cán bộ: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; Tinh thần trách nhiệm trong công tác; Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Việc đánh giá cán bộ được thực hiện hàng năm, trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển.

- Thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

- Căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ được phân loại đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; Không hoàn thành nhiệm vụ.

- Kết quả phân loại đánh giá cán bộ được lưu vào hồ sơ cán bộ và thông báo đến cán bộ được đánh giá.

- Cán bộ 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bố trí công tác khác.

- Cán bộ 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ.

#### **g) Xin thôi làm nhiệm vụ, từ chức, miễn nhiệm (Điều 30):**

- Cán bộ có thể xin thôi làm nhiệm vụ hoặc từ chức, miễn nhiệm trong các trường hợp: Không đủ sức khỏe; Không đủ năng lực, uy tín; Theo yêu cầu nhiệm vụ; Vì lý do khác.

- Thẩm quyền, trình tự, thủ tục xin thôi làm nhiệm vụ, từ chức, miễn

nhiệm được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

**h) Nghỉ hưu đối với cán bộ (Điều 31):** Luật quy định cụ thể các trường hợp sau:

- Cán bộ được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật lao động.

- Trước 06 tháng, tính đến ngày cán bộ nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ phải thông báo cho cán bộ bằng văn bản về thời điểm nghỉ hưu; trước 03 tháng, tính đến ngày cán bộ nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ ra quyết định nghỉ hưu.

- Trong trường hợp đặc biệt, đối với cán bộ giữ chức vụ từ Bộ trưởng hoặc tương đương trở lên có thể được kéo dài thời gian công tác theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

**3.4. Chương IV: Công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, gồm 7 Mục, quy định từ Điều 32 đến Điều 60, cụ thể như sau:**

#### Mục 1. CÔNG CHỨC VÀ PHÂN LOẠI CÔNG CHỨC

**a) Công chức (Điều 32).** Công chức quy định tại Luật này bao gồm: Công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội; Công chức trong cơ quan nhà nước; Công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập; Công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp.

Chính phủ quy định cụ thể các loại công chức.

**b) Nghĩa vụ, quyền của công chức (Điều 33)** quy định về việc thực hiện các nghĩa vụ, quyền quy định tại Chương II và các quy định khác có liên quan của Luật này... Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Hiến pháp, pháp luật, chịu trách nhiệm trước cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

**c) Về phân loại công chức và ngạch của công chức (Điều 34):** Để có cơ sở thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, tiêu chuẩn hóa, đào

tạo, bồi dưỡng, đánh giá và phân cấp quản lý công chức, Luật quy định phân loại công chức thực hiện như sau:

+ Phân loại công chức theo ngạch, gồm: công chức loại A (là những người được bổ nhiệm vào ngạch cao cấp); loại B (là những người được bổ nhiệm vào ngạch chính); loại C (là những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương); loại D (là những người được bổ nhiệm vào các ngạch còn lại- các ngạch thấp hơn ngạch chuyên viên).

+ Phân loại công chức theo vị trí công tác gồm: công chức lãnh đạo, quản lý và công chức thừa hành.

Việc sử dụng các ngạch công chức được thực hiện như sau: Công chức lãnh đạo, quản lý và công chức tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện được bổ nhiệm từ ngạch cao cấp trở xuống tương ứng với từng vị trí công tác; công chức thực thi, thừa hành được bổ nhiệm vào các ngạch từ ngạch chính trở xuống tương ứng với từng vị trí công tác.

## Mục 2. TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC

**a) Tuyển dụng công chức** là một trong các nội dung có ảnh hưởng rất quan trọng đến chất lượng thực thi, thừa hành công vụ. Do vậy, Luật quy định cụ thể các vấn đề sau:

- Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, Điều 36 quy định tất cả công dân Việt Nam đủ điều kiện đều có cơ hội như nhau tham gia dự tuyển công chức, không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo. Bên cạnh đó, Luật còn quy định những trường hợp không được đăng ký dự tuyển (không thường trú tại Việt Nam, mất hoặc hạn chế năng lực hành vi dân sự; đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, bị kết án mà chưa được xoá án tích...).

**b) Về phương thức tuyển dụng:** Thực hiện tinh thần của Nghị quyết Trung ương 5 (Khoá X) của Đảng về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý bộ máy nhà nước, Luật quy định việc ký hợp đồng làm việc đối với một số vị trí việc làm trong các cơ quan nhà nước. Các quy định tại Điều 37, 38 của Luật sẽ vừa bảo đảm được tính ổn định, liên tục, vừa đảm bảo được tính linh hoạt, mềm dẻo của hoạt động công vụ

thích ứng với cơ chế thị trường, gắn với trách nhiệm của người đứng đầu với quá trình đẩy mạnh phân cấp hiện nay. Cụ thể là: việc tuyển dụng người vào các vị trí việc làm tương ứng với ngạch chuyên viên hoặc tương đương trở xuống thì thực hiện tuyển dụng có thời hạn thông qua ký hợp đồng làm việc. Việc tuyển dụng người vào các vị trí việc làm tương ứng với ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên thì thực hiện tuyển dụng lâu dài thông qua quyết định tuyển dụng.

Bên cạnh đó, Luật cũng quy định nguyên tắc tuyển dụng công chức (Điều 38) phải đảm bảo bình đẳng, công khai, khách quan, cạnh tranh và có chất lượng; người trúng tuyển vào công chức trước khi chính thức nhận nhiệm vụ phải qua thời gian thử việc theo quy định của pháp luật.

**c) Về cơ quan thực hiện tuyển dụng (Điều 39):** Việc tổ chức kỳ thi cũng như thẩm quyền tuyển dụng công chức vào làm việc ở Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước, Viện Kiểm sát nhân dân và Tòa án nhân dân tối cao vẫn thực hiện như hiện nay. Riêng đối với các cơ quan của Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, việc tuyển dụng được phân định giữa thi và tuyển theo hướng sau: cơ quan quản lý công chức của Chính phủ thực hiện việc tổ chức các kỳ thi tuyển công chức vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước ở Trung ương; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện việc thi tuyển công chức vào làm việc trong các cơ quan nhà nước ở địa phương. Căn cứ vào kết quả thi tuyển, các cơ quan, tổ chức của nhà nước có nhu cầu xem xét, lựa chọn tuyển dụng những người phù hợp.

Tổ chức lại việc tuyển dụng như trên vừa bảo đảm được sự phân công, phân cấp trong quản lý công chức hiện nay, vừa bảo đảm được tính chuyên môn hóa cao đối với việc lựa chọn công chức thông qua các kỳ thi. Mặt khác, việc phân định giữa thẩm quyền tổ chức đánh giá người dự tuyển vào công chức với thẩm quyền tuyển chọn người vào các cơ quan quy định như vậy sẽ vừa bảo đảm được tính khách quan trong tổ chức kỳ thi đồng thời nâng cao trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền tuyển dụng và sử dụng đội ngũ công chức.

**d) Tập sự đối với công chức (Điều 40) :** Người được tuyển dụng vào công chức phải thực hiện chế độ tập sự theo quy định của Chính phủ.

**đ) Tuyển chọn, bổ nhiệm Thẩm phán, Kiểm sát viên (Điều 41):** Việc tuyển chọn, bổ nhiệm Thẩm phán Tòa án nhân dân, Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân được thực hiện theo quy định của pháp luật về tổ chức Tòa án nhân dân và pháp luật về tổ chức Viện kiểm sát nhân dân.

### Mục 3. CÁC QUY ĐỊNH VỀ NGẠCH CÔNG CHỨC

**a) Ngạch công chức và việc bổ nhiệm vào ngạch công chức (Điều 42):**

- Ngạch công chức bao gồm: Chuyên viên cao cấp và tương đương; Chuyên viên chính và tương đương; Chuyên viên và tương đương; Cán sự và tương đương; Nhân viên.

- Việc bổ nhiệm vào ngạch phải bảo đảm các điều kiện: Người được bổ nhiệm có đủ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch; Việc bổ nhiệm vào ngạch phải đúng thẩm quyền và bảo đảm cơ cấu công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Việc bổ nhiệm vào ngạch công chức được thực hiện trong các trường hợp: Người được tuyển dụng đã hoàn thành chế độ tập sự; Công chức trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch; Công chức chuyển sang ngạch tương đương.

**b) Chuyển ngạch công chức (Điều 43):** Chuyển ngạch là việc công chức đang giữ ngạch của ngành chuyên môn này được bổ nhiệm sang ngạch của ngành chuyên môn khác có cùng thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ. Công chức được chuyển ngạch phải có đủ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch được chuyển và phù hợp với nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Công chức được giao nhiệm vụ không phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch công chức đang giữ thì phải được chuyển ngạch cho phù hợp. Không thực hiện nâng ngạch, nâng lương khi chuyển ngạch.

**c) Nâng ngạch công chức (Điều 44):** Việc nâng ngạch phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị và thông qua thi tuyển. Công chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch cao hơn thì được đăng ký dự thi nâng ngạch. Kỳ thi nâng ngạch được tổ chức theo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật.

**d) Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự thi nâng ngạch công chức (Điều 45):**

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu về công chức đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch dự thi thì công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó được đăng ký dự thi.

- Công chức đăng ký dự thi nâng ngạch phải có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của ngạch dự thi.

**đ) Tổ chức thi nâng ngạch công chức (Điều 46):** Nội dung và hình thức thi nâng ngạch công chức phải phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch dự thi, bảo đảm lựa chọn công chức có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tiêu chuẩn của ngạch dự thi và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với cơ quan, tổ chức hữu quan tổ chức kỳ thi nâng ngạch công chức. Chính phủ quy định cụ thể về việc thi nâng ngạch công chức.

#### Mục 4. ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC

**a) Về đào tạo, bồi dưỡng công chức:** Với mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, Luật quy định chế độ đào tạo, bồi dưỡng công chức (Điều 47); Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong đào tạo, bồi dưỡng công chức (Điều 48), theo đó cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức có trách nhiệm xây dựng và công khai quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức; tạo điều kiện để công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức do ngân sách nhà nước cấp và các nguồn thu khác theo quy định của pháp luật. Chế độ đào tạo, bồi dưỡng công chức bao gồm đào tạo tiền công vụ; đào tạo khi nâng ngạch và thay đổi chức danh nghề nghiệp cao hơn; đào tạo nhằm bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý; đào tạo để nâng cao trình độ phục vụ yêu cầu công việc. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào kế hoạch, quy hoạch, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn của từng vị trí công tác ứng với từng ngạch hoặc chức danh công chức.

**b) Trách nhiệm và quyền lợi của công chức trong đào tạo, bồi dưỡng (Điều 49):** Công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng phải chấp hành nghiêm chỉnh quy chế đào tạo, bồi dưỡng và chịu sự quản lý của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; được hưởng nguyên lương và phụ cấp; thời gian đào tạo, bồi dưỡng được tính vào thâm niên công tác liên tục, được xét nâng lương theo quy định của pháp luật. Công chức đạt kết quả xuất sắc trong khóa đào tạo, bồi dưỡng được biểu dương, khen thưởng. Công chức đã được đào tạo, bồi dưỡng nếu tự ý bỏ việc, xin thôi việc phải đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

#### Mục 5. ĐIỀU ĐỘNG, BỔ NHIỆM, LUÂN CHUYỂN, BIỆT PHÁI, TỪ CHỨC, MIỄN NHIỆM ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC

Về điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, từ chức quy định từ Điều 50 đến Điều 54 của Luật Cán bộ, công chức: Đây là những nội dung kế thừa các quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn hiện hành, trong đó, có những vấn đề được bổ sung như quy định bổ nhiệm và thời hạn bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; khi hết thời hạn thì phải xem xét bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại; quy định về bổ nhiệm ngạch, chuyển ngạch, nâng ngạch, luân chuyển, biệt phái; miễn nhiệm, từ chức...

**a) Điều động công chức (Điều 50):** Việc điều động công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Công chức được điều động phải đạt yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm mới.

**b) Bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (Điều 51):** Việc bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào: Nhu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và Tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Thẩm quyền, trình tự, thủ tục bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

- Thời hạn bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 05 năm; khi hết thời hạn, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải xem xét bổ



nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại.

- Công chức được điều động đến cơ quan, tổ chức, đơn vị khác hoặc được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý mới thì đương nhiên thôi giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đang đảm nhiệm, trừ trường hợp kiêm nhiệm.

**c) Luân chuyển công chức (Điều 52):** Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức, công chức lãnh đạo, quản lý được luân chuyển trong hệ thống các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Chính phủ quy định cụ thể việc luân chuyển công chức.

**d) Biệt phái công chức (Điều 53):** Cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức biệt phái công chức đến làm việc ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khác theo yêu cầu nhiệm vụ. Thời hạn biệt phái không quá 03 năm, trừ một số ngành, lĩnh vực do Chính phủ quy định. Công chức biệt phái phải chấp hành phân công công tác của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi được cử đến biệt phái. Công chức biệt phái đến 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 chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật. Cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức biệt phái có trách nhiệm bố trí công việc phù hợp cho công chức khi hết thời hạn biệt phái. Không thực hiện biệt phái công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi.

**e) Từ chức hoặc miễn nhiệm đối với công chức (Điều 54):** Công chức lãnh đạo, quản lý có thể từ chức hoặc miễn nhiệm trong các trường hợp: Không đủ sức khỏe; Không đủ năng lực, uy tín; Theo yêu cầu nhiệm vụ; Vì lý do khác.

- Công chức lãnh đạo, quản lý sau khi từ chức hoặc miễn nhiệm được bố trí công tác phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo hoặc nghỉ hưu, thôi việc.

- Công chức lãnh đạo, quản lý xin từ chức hoặc miễn nhiệm nhưng chưa được cấp có thẩm quyền đồng ý cho từ chức hoặc miễn nhiệm vẫn phải tiếp tục thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình.

- Thẩm quyền, trình tự, thủ tục xem xét, quyết định việc từ chức hoặc

miễn nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

## Mục 6. ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC

Về đánh giá công chức: Luật quy định cụ thể mục đích, căn cứ, nội dung, phân loại đánh giá, các trường hợp đánh giá và trách nhiệm đánh giá công chức theo hướng: việc đánh giá công chức phải căn cứ vào các quy định về nghĩa vụ, trách nhiệm, đạo đức công vụ và gắn với kết quả thực thi công vụ; đồng thời, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong việc đánh giá công chức. Căn cứ vào kết quả đánh giá, công chức được xếp loại theo các mức độ: xuất sắc; tốt; trung bình; yếu. Công chức có 2 năm liên tục bị đánh giá ở mức độ yếu (không hoàn thành nhiệm vụ) thì áp dụng chế độ cho thôi việc.

**a) Mục đích đánh giá công chức (Điều 55):** Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

**b) Nội dung đánh giá công chức (Điều 56):** Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; Thái độ phục vụ nhân dân.

- Ngoài những quy định trên, công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung: Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; Năng lực lãnh đạo, quản lý; Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm, trước khi bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục đánh giá công chức.

**c) Trách nhiệm đánh giá công chức (Điều 57):** Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức có trách nhiệm đánh giá công chức

thuộc quyền. Việc đánh giá người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện.

**d) Phân loại đánh giá công chức (Điều 58):**

- Căn cứ vào kết quả đánh giá, công chức được phân loại đánh giá theo các mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; Không hoàn thành nhiệm vụ.

- Kết quả phân loại đánh giá công chức được lưu vào hồ sơ công chức và thông báo đến công chức được đánh giá.

- Công chức 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bố trí công tác khác.

- Công chức 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết thôi việc.

**Mục 7. THÔI VIỆC, NGHỈ HƯU ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC**

**a) Thôi việc đối với công chức (Điều 59):**

- Công chức được hưởng chế độ thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp: Do sắp xếp tổ chức; Theo nguyện vọng và được cấp có thẩm quyền đồng ý; Theo quy định tại khoản 3 Điều 58 của Luật này.

- Công chức xin thôi việc theo nguyện vọng thì phải làm đơn gửi cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận đơn, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải trả lời bằng văn bản, nếu không đồng ý cho thôi việc thì phải nêu rõ lý do; trường hợp chưa được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý mà tự ý bỏ việc thì không được hưởng chế độ thôi việc và phải bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

- Không giải quyết thôi việc đối với công chức đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

- Không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc

nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng.

**b) Nghỉ hưu đối với công chức (Điều 60):** Công chức được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật lao động. Trước 06 tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức phải thông báo bằng văn bản về thời điểm nghỉ hưu; trước 03 tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức ra quyết định nghỉ hưu.

### **3.5. Chương V. Cán bộ, công chức cấp xã**

Chương này quy định cụ thể về chức danh, chức vụ của cán bộ, công chức cấp xã (Điều 61); Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức cấp xã (Điều 62); Bầu cử, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã (Điều 63); Đánh giá, phân loại, xin thôi làm nhiệm vụ, từ chức, miễn nhiệm, thôi việc, nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức cấp xã (Điều 64). Việc đánh giá, phân loại, xin thôi làm nhiệm vụ, từ chức, miễn nhiệm, thôi việc, nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện theo quy định tương ứng của Luật này đối với cán bộ, công chức và các quy định khác của pháp luật, điều lệ có liên quan.

### **3.6. Chương VI. Quản lý cán bộ, công chức**

**a) Nội dung quản lý cán bộ, công chức (Điều 65):** Nội dung quản lý cán bộ, công chức bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức; xây dựng kế hoạch, quy hoạch cán bộ, công chức... Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định cụ thể nội dung quản lý cán bộ, công chức.

**b) Thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ, công chức (Điều 66):** Thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam. Ủy ban thường vụ Quốc hội quyết định biên chế công chức của Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân. Chủ tịch nước quyết định biên chế công chức của Văn phòng Chủ tịch nước. Chính phủ quyết định biên chế công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan

thuộc Chính phủ, cấp tỉnh, đơn vị sự nghiệp công lập của Nhà nước. Căn cứ vào quyết định chỉ tiêu biên chế được Chính phủ giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, đơn vị sự nghiệp công lập của Ủy ban nhân dân các cấp. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam quyết định biên chế công chức trong cơ quan và đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

**c) Thực hiện quản lý cán bộ, công chức (Điều 67):**

- Việc quản lý cán bộ, công chức được thực hiện theo quy định của Luật này, các quy định khác của pháp luật có liên quan, điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về công chức. Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về công chức.

Bộ, cơ quan ngang bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện việc quản lý nhà nước về công chức theo phân công, phân cấp của Chính phủ.

Ủy ban nhân dân cấp huyện trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện việc quản lý nhà nước về công chức theo phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình thực hiện việc quản lý công chức theo phân cấp của cơ quan có thẩm quyền và theo quy định của Chính phủ.

**d) Chế độ báo cáo về công tác quản lý cán bộ, công chức Điều 68.**

**đ) Quản lý hồ sơ cán bộ, công chức (Điều 69):** Cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền chịu trách nhiệm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý. Hồ sơ cán bộ, công chức phải có đầy đủ tài liệu theo quy định, bảo đảm chính xác điển biến, quá trình công tác của cán bộ, công chức. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý. Bộ Nội vụ hướng dẫn

việc lập, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, trừ trường hợp Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý .

### **3.7. Chương VII: Các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ (từ Điều 70 đến điều 73):**

Đây là một nội dung mới so với Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ được xây dựng trong Luật bao gồm các quy định về công sở, nhà công vụ, phương tiện, trang bị làm việc trong công sở, phương tiện đi lại của công chức, các điều kiện khác phục vụ cho hoạt động công vụ.

### **3.8. Chương VIII: Thanh tra công vụ (từ Điều 74 đến Điều 75):**

Với quan điểm thanh tra công vụ là hoạt động hết sức quan trọng nhằm bảo vệ và giữ gìn trật tự, kỷ cương của hoạt động công vụ, Luật xác định phạm vi hoạt động của thanh tra công vụ bao gồm: việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ; khen thưởng và xử lý vi phạm trong hoạt động công vụ; nội dung, yêu cầu và tổ chức thanh tra công vụ.

### **3.9. Chương IX: Khen thưởng và xử lý vi phạm (từ Điều 76 đến Điều 83):**

Cùng với việc quy định các hình thức khen thưởng hiện hành đối với công chức có công trạng và thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ như giấy khen, bằng khen, danh hiệu vinh dự nhà nước, kỷ niệm chương, huy chương, huân chương, Luật quy định các hình thức khen thưởng khác như: công chức có thành tích xuất sắc thì được nâng bậc lương trước thời hạn, được ưu tiên cử giữ các vị trí khác cao hơn nếu cơ quan, tổ chức có nhu cầu.

Bên cạnh quy định việc khen thưởng, Luật cũng quy định việc xử lý kỷ luật khi công chức vi phạm pháp luật. Trường hợp vi phạm có dấu hiệu của tội phạm thì bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Trường hợp làm mất mát, hư hỏng trang thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trường hợp có hành vi vi phạm pháp luật trong khi thi hành công vụ mà gây thiệt hại cho người khác thì phải hoàn trả cho cơ quan, tổ chức đã bồi thường cho người bị thiệt hại theo quy định của pháp luật.

Đối với các hình thức kỷ luật công chức, ngoài 6 hình thức kỷ luật đã có hiện nay, Luật bổ sung quy định hình thức kỷ luật giáng chức; đồng thời thay đổi hình thức buộc thôi việc bằng hình thức sa thải để đảm bảo tính thống nhất với các quy định của Bộ luật lao động.

Bên cạnh đó, Luật còn quy định bổ sung về thời hiệu xử lý trách nhiệm người đứng đầu trong xử lý kỷ luật công chức vi phạm; về tạm đình chỉ hoạt động công vụ và các quy định khác liên quan đến công chức bị kỷ luật; việc chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật.

Trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với công chức do Chính phủ và cơ quan có thẩm quyền của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội quy định cụ thể.

### **3.10. Chương X: Điều khoản thi hành (từ Điều 84 đến Điều 87):**

Ngoài quy định về hiệu lực thi hành, Luật giao trách nhiệm quy định chi tiết thi hành Luật trong một số trường hợp: những người được bầu vào các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội, tổ chức chính trị-xã hội- nghề nghiệp nhưng không phải là cán bộ theo quy định tại Luật này hoặc một số trường hợp khác như Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng và những người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý khác trong doanh nghiệp Nhà nước, hoặc được Nhà nước cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước.

Các đối tượng nêu trên, mặc dù không được quy định cụ thể tại Luật Cán bộ, công chức nhưng hoạt động của họ là nhân danh Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ của Nhà nước giao. Do vậy, Luật quy định giao cho Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-xã hội quy định cụ thể việc áp dụng Luật Cán bộ, công chức đối với các đối tượng này.