

# **SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYỀN QUANG**

## **ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC**

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 25/11/2019 (*sau đây gọi tắt là Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019*); Chủ tịch nước công bố tại Lệnh số 13/2019/L-CTN ngày ngày 03/12/2019 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2020.

### **I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC<sup>1</sup>**

Ngày 13/11/2008, tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật Cán bộ, công chức (*sau đây viết tắt là Luật CBCC*), có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010 và ngày 15/11/2010, tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật Viên chức, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2012. Việc quy định tách bạch chế độ quản lý cán bộ, công chức và viên chức tại 02 luật đã tạo cơ sở pháp lý cho việc đẩy mạnh cải cách chế độ công chức, công vụ, tạo điều kiện thu hút và sử dụng đội ngũ viên chức có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Quá trình thực hiện cho thấy, về cơ bản các quy định trong Luật CBCC và Luật Viên chức phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và quá trình hội nhập quốc tế. Đến nay, sau 09 năm thực hiện Luật CBCC và 07 năm thực hiện Luật Viên chức, đặc biệt là sau khi có Hiến pháp năm 2013, Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 và chủ trương của Đảng tại các Nghị quyết của Hội nghị Trung ương 4, 5, 6, 7 và 8 khóa XII thì một số quy định của Luật CBCC và Luật Viên chức đã bộc lộ những bất cập, cần nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đồng bộ với các quy định mới, cụ thể như sau:

#### **1. Về đối tượng là công chức**

Luật CBCC quy định công chức bao gồm cả những người làm việc trong bộ máy lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập (*sau đây viết tắt là đơn*

---

<sup>1</sup> Tờ trình số 189/TTr-CP, ngày 10/5/2019 của Chính phủ.

vị SNCL)<sup>2</sup>. Quy định này trên thực tế đã phát sinh một số vướng mắc trong quá trình thực hiện, đặc biệt là sự không thống nhất trong việc thực hiện chế độ, chính sách và áp dụng cơ chế quản lý đối với đối tượng làm việc trong cùng một đơn vị. Đồng thời, việc quy định áp dụng Luật CBCC đối với người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp cũng không còn phù hợp với thực tiễn và cơ chế hoạt động của doanh nghiệp<sup>3</sup>. Để tiếp tục thực hiện chủ trương “phân định rõ quản lý nhà nước với quản trị đơn vị SNCL” theo Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XII thì cần thiết phải sửa đổi quy định đối tượng là công chức trong Luật.

## **2. Về tuyển dụng công chức và liên thông trong công tác cán bộ**

Quá trình tổng kết cho thấy việc thực hiện các quy định về tuyển dụng công chức hiện nay vẫn chưa gắn thẩm quyền của người trực tiếp sử dụng với thẩm quyền quyết định tuyển dụng. Quy định tuyển dụng chưa có độ “mở” cần thiết để có thể lựa chọn được đúng người phù hợp với công việc, đặc biệt là để thu hút nhân tài, tạo cơ chế liên thông giữa nguồn nhân lực ở khu vực công và khu vực tư. Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII cũng xác định chủ trương “*thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời, nghiên cứu phân cấp kiểm định theo lĩnh vực đặc thù và theo vùng, khu vực*”. Đây là phương thức mới, tác động đến quy trình, thủ tục tuyển dụng, cần nghiên cứu, thể chế hóa để làm căn cứ triển khai thực hiện.

Bên cạnh đó, mặc dù Luật CBCC, Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết đã quy định về việc chuyển đổi vị trí công tác của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị nhưng vẫn còn một số vướng mắc, bất cập khi thực hiện liên thông giữa các nhóm đối tượng là cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức cấp huyện trở lên; giữa viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập với cán bộ, công chức.

Để giải quyết các vướng mắc, khó khăn nêu trên, đồng thời thể chế hóa nghị quyết của Đảng, đặc biệt là chủ trương liên thông trong công tác cán bộ thì cần thiết sửa đổi những nội dung liên quan đến tuyển dụng công chức, viên chức.

## **3. Về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài**

---

<sup>2</sup> Khoản 2 Điều 4 và điểm c khoản 1 Điều 32 của Luật CBCC.

<sup>3</sup> Khoản 3 Điều 84 của Luật CBCC giao “*Chính phủ quy định cụ thể việc áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và những người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý khác trong các doanh nghiệp nhà nước; những người được Nhà nước cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước.*”.

Quá trình thực hiện cho thấy các quy định hiện hành vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị. Các quy định về thu hút nhân tài chủ yếu mới chỉ ưu tiên về tuyển dụng đầu vào mà chưa tạo cơ chế, môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, sáng tạo để người tài có điều kiện phát huy tài năng, sở trường trong công tác.

#### **4. Về ngạch công chức**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 44 của Luật CBCC thì “*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*”. Tuy nhiên, việc thi nâng ngạch trong thời gian vừa qua chưa đáp ứng đúng mục đích, yêu cầu; việc bố trí, sử dụng người được nâng ngạch chưa căn cứ vào vị trí việc làm; chất lượng của các kỳ thi nâng ngạch còn nhiều bất cập. Đối với một số trường hợp có thành tích vượt trội trong công tác chưa có hình thức xét nâng ngạch (*tương tự như xét thăng hạng đối với viên chức*). Việc quy định phân loại ngạch công chức “*cứng*” trong dự thảo Luật sẽ ảnh hưởng đến triển khai thực hiện chủ trương “*sắp xếp lại nhóm ngạch và số bậc trong các ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức*” và chủ trương “*xây dựng 01 bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo*” theo Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị Trung ương 7 khóa XII.

#### **5. Về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức**

Việc thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức trong thời gian vừa qua còn một số vướng mắc, cụ thể là:

- Các quy định về đánh giá, phân loại còn thiếu sự gắn kết giữa các tiêu chí đánh giá, phân loại với kết quả thực hiện công việc theo vị trí việc làm; công tác đánh giá còn hình thức, “*cào bằng*”, chưa thực sự tạo động lực trong việc rèn luyện, phấn đấu, chưa tạo cơ sở để loại bỏ những người có năng lực yếu kém;

- Việc triển khai đánh giá, phân loại chưa phù hợp với đặc điểm của từng loại hình cơ quan, tổ chức, đơn vị và đặc thù công việc của từng ngành, nghề, lĩnh vực;

- Các quy định về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức còn có sự khác nhau giữa quy định của Đảng với quy định của Nhà nước<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Cụ thể là, còn có sự khác nhau giữa Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị với các quy định của pháp luật hiện hành về đánh giá, phân loại CBCCVC nói chung, theo đó:

## **6. Về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức**

Luật CBCC và Luật Viên chức hiện hành quy định thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng kể từ thời điểm có hành vi vi phạm đến khi phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật. Quy định thời hiệu như vậy là quá ngắn, không bảo đảm tính nghiêm khắc đối với việc xử lý cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm. Có trường hợp đã bị xử lý kỷ luật về Đảng (*hoặc đã bị xử lý hình sự nhưng cho hưởng án treo*) nhưng khi xem xét xử lý kỷ luật theo quy định của Luật thì đã hết thời hiệu. Quy định này cũng chưa thống nhất với quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật Đảng theo Quyết định số 102-QĐ/TW ngày 15/11/2017 của Ban Chấp hành Trung ương. Bên cạnh đó, trong thời gian vừa qua, một số trường hợp cán bộ, công chức đã nghỉ hưu nhưng có hành vi vi phạm trong quá trình công tác đã bị xử lý kỷ luật về Đảng và chính quyền. Vì vậy để bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ thì cũng cần sửa đổi, bổ sung các quy định tương ứng trong Luật.

## **7. Về cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập**

Trong thời gian vừa qua, Chính phủ đã thực hiện nhiều biện pháp để triển khai chủ trương đổi mới cơ chế tổ chức, hoạt động của đơn vị SNCL nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Tuy nhiên, thực tế cho thấy số lượng đơn vị SNCL còn nhiều, tổ chức bộ máy, khả năng quản trị - điều hành còn bộc lộ nhiều hạn chế, chưa tương xứng với nguồn lực đầu tư; việc phân cấp, giao quyền tự chủ cho các đơn vị SNCL theo hướng phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị đơn vị SNCL chưa thực sự triệt để. Từ thực trạng đó đặt ra yêu cầu cần luật hóa một số chủ trương mang tính nguyên tắc để làm căn cứ pháp lý cho quá trình thực hiện.

## **8. Về hợp đồng làm việc đối với viên chức**

Luật Viên chức quy định việc ký kết hợp đồng làm việc xác định thời hạn đối với người trúng tuyển vào viên chức, đồng thời quy định về chế độ tập sự đối với viên chức mới trúng tuyển. Tuy nhiên, Luật chưa có quy định cho phép người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp viên chức không đạt kết quả sau thời gian tập sự. Điều này

---

- Về mức đánh giá: Quy định số 89-QĐ/TW quy định phân loại đánh giá cán bộ theo mức hoàn thành nhiệm vụ, trong khi đó pháp luật hiện hành quy định hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực;

- Về tiêu chí đánh giá: Quy định số 89-QĐ/TW bổ sung các tiêu chí đánh giá cụ thể đối với nhóm tiêu chí thực hiện chức trách, nhiệm vụ và quy định về tỷ lệ % hoàn thành nhiệm vụ được giao trong năm khác so với quy định của pháp luật hiện hành;

- Về quy trình, phương pháp đánh giá: Quy định số 89-QĐ/TW bổ sung một số quy định về quy trình, phương pháp đánh giá mới như việc lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi cư trú, tập thể đồng cấp nhận xét, đánh giá hoặc cấp dưới trực tiếp nhận xét, đánh giá (nếu có).

dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thi hành. Đồng thời, Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XII đã đề ra chủ trương “*thực hiện chế độ hợp đồng viên chức có thời hạn đối với những trường hợp tuyển dụng mới (trừ các đơn vị SNCL ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn)*”, cần được thể chế hóa khi sửa đổi, bổ sung Luật.

## **9. Về chế độ thôi việc đối với viên chức**

Theo quy định tại Điều 45 của Luật Viên chức thì khi chấm dứt hợp đồng làm việc với đơn vị SNCL, người chấm dứt hợp đồng được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội<sup>5</sup>. Việc áp dụng các quy định này đã phát sinh bất hợp lý trong việc giải quyết chế độ thôi việc đối với trường hợp viên chức chuyển từ đơn vị SNCL này sang đơn vị SNCL khác<sup>6</sup> hoặc trường hợp viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng, không bảo đảm công bằng so với trường hợp viên chức nghỉ hưu<sup>7</sup>. Thực tế cũng đã xuất hiện việc “lách” chính sách khi viên chức chuẩn bị đến tuổi nghỉ hưu sẽ xin thôi việc để vừa được hưởng chính sách thôi việc, vừa được hưởng chính sách nghỉ hưu.

Để khắc phục những hạn chế, bất cập nêu trên và để kịp thời thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thì việc xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC và Luật Viên chức là cần thiết.

## **II. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH VÀ BỐ CỤC CỦA LUẬT**

**1. Phạm vi điều chỉnh:** Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 sửa đổi, bổ sung 28/86 điều của Luật Cán bộ, công chức và 15/62 điều của Luật Viên chức.

**2. Bố cục của Luật:** Bố cục của Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 gồm 03 điều, cụ thể: (1) Điều 1 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức, (2) Điều 2 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức, (3) Điều 3 hiệu lực thi hành.

## **III. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT**

**1. Về sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức (Điều 1)**

---

<sup>5</sup> Trừ trường hợp do bị buộc thôi việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc mà vi phạm quy định hoặc khi được bổ nhiệm vào các vị trí được xác định là công chức.

<sup>6</sup> Thí dụ như trường hợp điều chuyển giáo viên, bác sỹ trên cùng một địa bàn...

<sup>7</sup> Theo quy định của pháp luật hiện hành thì khi nghỉ hưu sẽ không được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc.

### **1.1. Về đối tượng là công chức và áp dụng quy định của Luật cán bộ, công chức đối với các đối tượng khác.**

Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung nhiều quy định về đối tượng là công chức và áp dụng quy định của Luật cán bộ, công chức đối với các đối tượng khác, cụ thể:

- Sửa đổi, bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 4 Luật CBCC: “2. Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”; đồng thời bãi bỏ Điểm c Khoản 1 Điều 32 Luật CBCC (Khoản 22 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019). Theo đó, Luật đã bỏ đối tượng công chức là người trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

- Sửa đổi, bổ sung Khoản 3 Điều 84 Luật CBCC, theo đó giao Chính phủ quy định chi tiết việc thực hiện chế độ công chức đối với người làm việc trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, do ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí chi thường xuyên và chi đầu tư, hoạt động phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước; đồng thời sửa đổi, bổ sung quy định về điều khoản chuyển tiếp tại Điều 85 Luật CBCC, theo đó, “Người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập được xác định là công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành mà không còn là công chức theo quy định của Luật này và không thuộc trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 84 của Luật này thì tiếp tục thực hiện chế độ, chính sách và áp dụng các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức cho đến hết thời hạn bổ nhiệm giữ chức vụ đang đảm nhiệm”.

- Sửa đổi, bổ sung Khoản 4 Điều 84 Luật CBCC, theo đó, không quy định áp dụng Luật Cán bộ công chức đối với người giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước; giao Chính phủ quy định chi tiết chế độ quản lý, sử dụng đối với đối tượng này trong doanh nghiệp nhà nước.

- Sửa đổi, bổ sung Khoản 5 Điều 84 Luật CBCC, theo đó bổ sung và giao Chính phủ quy định cụ thể đối với cán bộ, công chức sau khi nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác (áp dụng đối với

cả người có hành vi vi phạm trước ngày 01/7/2020) thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, xoá tư cách chức vụ đã đảm nhiệm gắn với hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật.

## **1.2. Về chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ**

Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung Điều 6 Luật CBCC, như sau: “Điều 6. Chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ

1. Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng.

2. Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

3. Căn cứ vào quy định của Chính phủ, người đứng đầu cơ quan quy định tại các điểm a, b, c và đ khoản 1 Điều 39 của Luật này quyết định chế độ trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý; Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị do cấp tỉnh quản lý.”.

Theo đó, Luật giao Chính phủ quy định khung chính sách, trên cơ sở đó phân cấp cho người đứng đầu bộ, cơ quan Trung ương quyết định và Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể đối với đối tượng thuộc phạm vi quản lý (*Luật hiện hành giao Chính phủ quy định cụ thể chính sách đối với người có tài năng*).

## **1.3. Về tuyển dụng công chức**

Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, cụ thể:

- Về đối tượng xét tuyển công chức: Sửa đổi, bổ sung Khoản 2 Điều 37 Luật CBCC, theo đó bổ sung đối tượng xét tuyển công chức đối với người học theo chế độ cử tuyển, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nhà khoa học trẻ tài năng (*ngoài đối tượng cam kết làm việc 5 năm trở lên ở vùng đặc biệt khó khăn*).

- Về tiếp nhận vào làm công chức: Sửa đổi, bổ sung Khoản 3 Điều 37 Luật CBCC, bổ sung và quy định rõ các đối tượng được tiếp nhận vào làm công chức từ cấp huyện trở lên đối với viên chức, cán bộ và công chức cấp xã, người hưởng lương trong lực lượng vũ trang, người làm công tác cơ yếu, người giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo trong doanh nghiệp nhà nước và người đã từng là cán bộ, công chức, cụ thể, ngoài hình thức tuyển dụng thông qua thi tuyển và xét tuyển, người đứng đầu cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận người đáp ứng

các tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm vào làm công chức đối với trường hợp sau đây: (1) Viên chức công tác tại đơn vị sự nghiệp công lập; (2) Cán bộ, công chức cấp xã; (3) Người hưởng lương trong lực lượng vũ trang nhân dân, người làm việc trong tổ chức cơ yếu nhưng không phải là công chức; (4) Tiếp nhận để bổ nhiệm làm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với người đang là Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty, Thành viên Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và người đang giữ chức vụ, chức danh quản lý khác theo quy định của Chính phủ trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ; người được tiếp nhận phải được quy hoạch vào chức vụ bổ nhiệm hoặc chức vụ tương đương; (5) Người đã từng là cán bộ, công chức sau đó được cấp có thẩm quyền điều động, luân chuyển giữ các vị trí công tác không phải là cán bộ, công chức tại các cơ quan, tổ chức khác.

- Về tuyển dụng công chức: Sửa đổi, bổ sung Điều 39 Luật CBCC, theo đó bổ sung và giao Chính phủ quy định lộ trình thực hiện kiểm định chất lượng đầu vào công chức bảo đảm công khai, minh bạch, thiết thực, hiệu quả.

#### ***1.4. Về nâng ngạch công chức***

Luật sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định về nâng ngạch công chức, cụ thể:

- Bổ sung hình thức “xét nâng ngạch” tại Điều 44 Luật CBCC như sau  
*“Điều 44. Nâng ngạch công chức*

*1. Việc nâng ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị và được thực hiện thông qua thi nâng ngạch hoặc xét nâng ngạch.*

*2. 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 du thi nâng ngạch hoặc xét nâng ngạch.*

*3. Việc thi nâng ngạch, xét nâng ngạch phải bảo đảm nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật.*

*4. Công chức trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch hoặc xét nâng ngạch được bổ nhiệm vào ngạch công chức cao hơn và được xem xét bố trí vào vị trí việc làm tương ứng.”.*

- Sửa đổi, bổ sung Điều 45 Luật CBCC, theo đó, bổ sung 02 trường hợp được “xét nâng ngạch”, gồm: (1) Có thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ trong thời gian giữ ngạch công chức hiện giữ, được cấp có thẩm quyền công



nhận; (2) Được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý gắn với yêu cầu của vị trí việc làm tương ứng với ngạch cao hơn ngạch hiện giữ.

- Sửa đổi, bổ sung Điều 46 Luật CBCC về tổ chức thi nâng ngạch, xét nâng ngạch công chức, theo đó, bổ sung quy định giao Chính phủ quy định thẩm quyền tổ chức thi nâng ngạch, xét nâng ngạch công chức phù hợp với phân cấp quản lý công chức trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và tổ chức chính trị - xã hội.

### **1.5. Về đánh giá và xếp loại cán bộ, công chức**

- Sửa cụm từ “*phân loại đánh giá*” thành “*xếp loại chất lượng*” và bỏ cụm từ “*nhưng còn hạn chế về năng lực*” trong mức “*hoàn thành nhiệm vụ*” đối với cán bộ, công chức tại Điều 29 và Điều 58 Luật CBCC cho phù hợp với quy định của Đảng.

- Sửa đổi, bổ sung Điều 56 Luật CBCC, bổ sung quy định nội dung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách; người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức quy định đánh giá công chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc.

### **1.6. Về kỷ luật cán bộ, công chức**

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật: sửa đổi, bổ sung quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật tại Khoản 1 Điều 80 Luật CBCC, theo đó quy định 03 loại thời hiệu xử lý kỷ luật, gồm 02 năm, 05 năm và các trường hợp không áp dụng thời hiệu (*Luật hiện hành chỉ quy định 01 loại thời hiệu là 24 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm*).

- Về thời hạn xử lý kỷ luật: sửa đổi, bổ sung quy định về thời hạn xử lý kỷ luật tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 80 Luật CBCC, theo đó nâng thời hạn xử lý kỷ luật lên 90 ngày và 150 ngày (*Luật hiện hành là 02 tháng và 04 tháng*); bổ sung quy định thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự không được tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.

- Sửa đổi, bổ sung các quy định khác liên quan đến cán bộ, công chức bị kỷ luật tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 82 Luật CBCC, cụ thể:

+ Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo hoặc hạ bậc lương thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

+ Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức giáng chức hoặc cách chức thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm trong thời hạn 24 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

+ Hết thời hạn nêu trên, cán bộ, công chức không vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật thì tiếp tục thực hiện nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm theo quy định của pháp luật.

+ Cán bộ, công chức đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử thì không được ứng cử, đề cử, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thôi việc.

## **2. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức (Điều 2)**

### **2.1. Về chuyển đổi đơn vị sự nghiệp:**

Luật sửa đổi, bổ sung quy định tại Khoản 3 Điều 9 Luật Viên chức, bổ sung quy định giao Chính phủ quy định chi tiết việc chuyển đổi đơn vị sự nghiệp sang mô hình doanh nghiệp, trừ đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực y tế và giáo dục; chế độ quản lý đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo nguyên tắc bảo đảm tinh gọn, hiệu quả.

### **2.2. Về ký hợp đồng làm việc xác định thời hạn đối với viên chức**

- Sửa đổi, bổ sung quy định quy định về hợp đồng làm việc tại Điều 25 Luật Viên chức, cụ thể:

+ Sửa đổi, bổ sung quy định về hợp đồng làm việc xác định thời hạn: sửa đổi theo hướng hợp đồng làm việc xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 60 tháng, áp dụng đối với người được tuyển dụng làm viên chức kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 (*Luật hiện hành quy định thời gian là từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, áp dụng đối với người trúng tuyển vào viên chức*).

+ Sửa đổi, bổ sung quy định về hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, theo đó, hợp đồng làm việc không xác định thời hạn áp dụng đối với 03 trường hợp sau: (1) Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2020; (2) Cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức; (3) Người được tuyển dụng làm viên chức làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn (*Luật hiện hành quy định hợp đồng làm việc không xác định thời hạn áp dụng đối với 02 trường hợp: (1) đã thực hiện xong hợp đồng làm việc xác định thời hạn, (2) cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức*).

- Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 28 Luật Viên chức, bổ sung quy định trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập còn nhu cầu, viên chức đáp ứng đầy đủ

các yêu cầu theo quy định của pháp luật thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phải ký kết tiếp hợp đồng làm việc với viên chức. Trường hợp không ký kết tiếp hợp đồng làm việc với viên chức thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phải nêu rõ lý do bằng văn bản.

### **2.3. Về đánh giá viên chức**

Sửa đổi, bổ sung quy định về đánh giá viên chức tại Điều 41 Luật Viên chức, cụ thể:

- Việc đánh giá viên chức được xem xét theo các nội dung sau: (1) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; (2) Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; (3) Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp; (4) Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức; (5) Việc thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức.

- Viên chức quản lý ngoài các nội dung đánh giá nêu trên còn được đánh giá theo các nội dung sau đây: (1) Năng lực quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; (2) Kế hoạch làm việc theo năm, quý, tháng và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý; việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách.

- Việc đánh giá viên chức được thực hiện như sau: (1) Đánh giá hàng năm; đánh giá trước khi kết thúc thời gian tập sự, ký kết tiếp hợp đồng làm việc, thay đổi vị trí việc làm; đánh giá trước khi xét khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch; (2) Căn cứ vào đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức ban hành hoặc giao người đứng đầu cơ quan, tổ chức trực tiếp sử dụng viên chức ban hành quy định đánh giá viên chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan, định lượng bằng kết quả, sản phẩm cụ thể; kết quả đánh giá là căn cứ để thực hiện đánh giá viên chức.

### **2.4. Về đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc**

Sửa đổi, bổ sung quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc tại Điều 41 Luật Viên chức, bổ sung trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập được

đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức nếu không đạt yêu cầu sau thời gian tập sự.

## **2.5. Về chế độ thôi việc**

Sửa đổi, bổ sung quy định về chế độ thôi việc tại Khoản 1 Điều 45 Luật Viên chức, theo đó, viên chức được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về bảo hiểm khi đơn vị sự nghiệp công lập đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức, hết thời hạn của hợp đồng nhưng người sử dụng lao động không ký kết tiếp hợp đồng làm việc, viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng do ốm đau, bị tai nạn hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 5 Điều 29 của Luật Viên chức (*Luật hiện hành quy định khi chấm dứt hợp đồng làm việc, viên chức được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội*), việc sửa đổi quy định này nhằm khắc phục tình trạng lợi dụng hưởng các chế độ này khi chuyển công tác hoặc trước khi nghỉ hưu.

## **2.6. Về xử lý kỷ luật viên chức**

- Về thời hiệu xử lý kỷ luật: sửa đổi, bổ sung quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật tại Khoản 1 Điều 53 Luật Viên chức, theo đó quy định 03 loại thời hiệu xử lý kỷ luật, gồm 02 năm, 05 năm và các trường hợp không áp dụng thời hiệu (*Luật hiện hành chỉ quy định 01 loại thời hiệu là 24 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm*).

- Về thời hạn xử lý kỷ luật: sửa đổi, bổ sung quy định về thời hạn xử lý kỷ luật tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 53 Luật Viên chức, theo đó nâng thời hạn xử lý kỷ luật lên 90 ngày và 150 ngày (*Luật hiện hành là 02 tháng và 04 tháng*); bổ sung quy định thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự không được tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.

- Sửa đổi, bổ sung Điều 60 Luật Viên chức, bổ sung quy định Chính phủ quy định việc xử lý kỷ luật đối với viên chức sau khi nghỉ việc, nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác. Việc xử lý kỷ luật đối với viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm trong thời gian công tác trước ngày 01 tháng 7 năm 2020 được thực hiện theo quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức.

## **2.7. Thay thế một số cụm từ tại các điều, khoản, điểm**

- Thay thế cụm từ “đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng” bằng cụm từ “đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc, đưa vào trường giáo dưỡng”.

- Thay thế cụm từ “*phân loại đánh giá*” bằng cụm từ “*xếp loại chất lượng*” và từ “*phân loại*” bằng cụm từ “*xếp loại chất lượng*”.

### **3. Hiệu lực thi hành**

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2020./.

#### ***Nơi nhận:***

- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- UBMTTQ tỉnh;
- Các TC: CT-XH, CT-XH-NN tỉnh;
- Các tổ chức đại diện của DN, HTX;
- Báo cáo viên PL cấp tỉnh;
- UBND huyện, thành phố;
- Phòng TP huyện, TP;
- Webside STP (đăng tải);
- Lưu XDKTTHPL&PBGDPL.

#### **SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYÊN QUANG**

(Để  
tuyên  
truyền)