

LUẬT

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU
CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Quốc hội ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 và Luật Viên chức số 58/2010/QH12.

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức

1. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 4 như sau:

“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 chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”.

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 6 như sau:

“Điều 6. Chính sách đối với người có tài năng

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

2. Chính phủ quy định chi tiết khung cơ chế, chính sách thu hút và chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng.

3. Căn cứ vào quy định của Chính phủ, người đứng đầu cơ quan quản lý cán bộ, công chức quy định chế độ sử dụng, đãi ngộ người có tài năng áp dụng trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.”.

3. Sửa đổi, bổ sung Điều 29 như sau:

“Điều 29. Phân loại đánh giá cán bộ

1. Căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ được phân loại đánh giá như sau:

- a) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;
- b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ;
- c) Hoàn thành nhiệm vụ;
- d) Không hoàn thành nhiệm vụ.

2. Kết quả phân loại đánh giá cán bộ được lưu vào hồ sơ cán bộ, thông báo đến cán bộ được đánh giá và công khai trong cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ công tác.

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

4. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 34 như sau:

“1. Căn cứ vào lĩnh vực ngành nghề, chuyên môn nghiệp vụ, công chức được phân loại theo ngạch công chức tương ứng. Chính phủ quy định chi tiết về ngạch công chức, thứ bậc của từng ngạch công chức gắn với vị trí việc làm và tiền lương.”.

5. Sửa đổi, bổ sung Điều 37 như sau:

“Điều 37. Phương thức tuyển dụng công chức

1. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển, trừ trường hợp quy định tại Khoản 3 điều này.

Hình thức, nội dung thi tuyển và xét tuyển công chức phải phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm trong từng ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực.

2. Việc tuyển dụng công chức thông qua xét tuyển được thực hiện trong các trường hợp sau:

a) Cam kết tình nguyện làm việc từ 05 năm trở lên 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;

b) Thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;

c) Người có tài năng.

3. Ngoài hình thức tuyển dụng thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển, người đứng đầu cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận vào làm công chức đối với các trường hợp sau:

a) Viên chức đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập;

b) Cán bộ, công chức cấp xã;

c) Người hưởng lương trong lực lượng vũ trang nhân dân; người làm công tác cơ yếu;

d) Người đang giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc được cử làm người đại diện phần vốn nhà nước giữ các chức danh quản lý tại doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

đ) Người đã từng là cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên sau đó được cấp có thẩm quyền điều động, luân chuyển về làm cán bộ, công chức cấp xã hoặc chuyển đến làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập, lực lượng vũ trang nhân dân, cơ yếu, tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp hoặc được bổ nhiệm giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc được cử làm người đại diện phần vốn nhà nước giữ chức danh quản lý tại doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

Người được tiếp nhận vào làm công chức phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của vị trí việc làm. Các trường hợp quy định tại điểm a, b, c, d khoản này khi được tiếp nhận phải bảo đảm có ít nhất 05 năm công tác, không kể thời gian tập sự, ở vị trí việc làm yêu cầu trình độ đào tạo đại học trở lên phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng và có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Trường hợp thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không liên tục mà chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần thì được cộng dồn.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”.

6. Sửa đổi, bổ sung Điều 39 như sau:

“Điều 39. Tuyển dụng công chức

1. Cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức bao gồm:

a) Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Kiểm toán Nhà nước thực hiện tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý;

b) Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước thực hiện tuyển dụng công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý;

c) Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý;

d) Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý;

đ) Cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, cơ quan trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và của tổ chức chính trị - xã hội tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý.

2. Việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức được thực hiện trước khi cơ quan có thẩm quyền lựa chọn, tuyển dụng công chức. Chính phủ quy định chi tiết việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức.”.

7. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 42 như sau:

“1. Ngạch công chức thể hiện thứ bậc về năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức trong từng ngành, lĩnh vực.

Chính phủ thống nhất quản lý về ngạch công chức và thứ bậc ngạch công chức. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ quy định tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý sau khi thống nhất với Bộ Nội vụ.”.

8. Sửa đổi, bổ sung Điều 44 như sau:

“Điều 44. Nâng ngạch công chức

1. Việc nâng ngạch 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, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

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 dự thi hoặc xét nâng ngạch.

3. Việc tổ chức thi hoặc xét nâng ngạch được tổ chức theo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật.

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

9. Sửa đổi, bổ sung Điều 46 như sau:

“Điều 46. Tổ chức thi hoặc xét nâng ngạch công chức

1. Nội dung và hình thức thi hoặc xét nâng ngạch công chức phải phù hợp với yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch dự thi, bảo đảm lựa chọn công chức có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn của ngạch dự thi và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

2. Chính phủ quy định chi tiết về thẩm quyền tổ chức thi hoặc 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.”.

10. Sửa đổi, bổ sung Điều 56 như sau:

“Điều 56. Nội dung đánh giá công chức

1. Công chức được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- a) 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;
- b) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- c) Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- d) Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ và 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.

đ) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;

Đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp với người dân và doanh nghiệp, ngoài các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d và đ khoản này còn phải thực hiện đánh giá về thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp.

2. Ngoài nội dung đánh giá theo quy định tại khoản 1 Điều này, công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- a) Kế hoạch làm việc và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, 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 được giao phụ trách. Mức đánh giá của cá nhân không cao hơn mức đánh giá của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách;
- b) Tiến độ, chất lượng các công việc được giao;
- c) Năng lực lãnh đạo, quản lý;
- d) Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

3. Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm, trước khi thực hiện xét nâng ngạch, nâng lương, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái.

Căn cứ vào đặc thù công việc, yêu cầu quản lý của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức ban hành Quy chế quy định các nội dung đánh giá công chức phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”.

11. Sửa đổi, bổ sung Điều 58 như sau:

“Điều 58. Phân loại đánh giá công chức

1. Căn cứ vào kết quả đánh giá, công chức được phân loại đánh giá theo các mức như sau:

- a) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;
- b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ;
- c) Hoàn thành nhiệm vụ;
- d) Không hoàn thành nhiệm vụ.

2. Kết quả phân loại đánh giá công chức được lưu vào hồ sơ công chức, thông báo đến công chức được đánh giá và được thông báo công khai trong phạm vi quản lý.

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

12. Sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 66 như sau:

“4. Thủ tướng Chính phủ quyết định tổng biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương.”.

13. Sửa đổi, bổ sung Điều 79 như sau:

“Điều 79. Các hình thức kỷ luật đối với công chức

1. Công chức vi phạm quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Hạ bậc lương;
- d) Cách chức;
- đ) Buộc thôi việc.

2. Hình thức cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; hình thức hạ bậc lương chỉ áp dụng đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

3. Công chức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật; công chức lãnh đạo, quản lý phạm tội bị Tòa án kết án và bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật thì đương nhiên thôi giữ chức vụ do bổ nhiệm.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”.

14. Sửa đổi, bổ sung Điều 80 như sau:

“Điều 80. Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì cán bộ, công chức có hành vi vi phạm không bị xem xét xử lý kỷ luật.

Thời hiệu xử lý kỷ luật là 60 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm.

2. Đối với các hành vi vi phạm đặc biệt nghiêm trọng sau đây thì không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật:

- a) Cán bộ, công chức là đảng viên có hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ;
- b) Có hành vi vi phạm về công tác bảo vệ chính trị nội bộ;
- c) Có hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại;
- d) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả, không hợp pháp.

3. Thời hạn xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm kỷ luật của cán bộ, công chức đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. _____

Thời hạn xử lý kỷ luật không quá 90 ngày; trường hợp vụ việc có những tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng tối đa không quá 150 ngày.

4. Trường hợp cá nhân đã bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự, nhưng sau đó có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án mà hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm kỷ luật thì bị xem xét xử lý kỷ luật; trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đình

chỉ điều tra, đình chỉ vụ án, người ra quyết định phải gửi quyết định và hồ sơ vụ việc cho cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật.”.

15. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 và khoản 3 Điều 82 như sau:

“2. Cán bộ, công chức bị kỷ luật từ khiển trách đến cách chức 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; hết thời hạn này, nếu 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.

3. 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, thi nâng ngạch hoặc thôi việc.”.

16. Sửa đổi, bổ sung Điều 84 như sau:

“Điều 84. Áp dụng quy định của Luật cán bộ, công chức đối với các đối tượng khác

1. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ quy định cụ thể việc áp dụng Luật này đối với những người được bầu cử nhưng không thuộc đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 4 của Luật này; chế độ phụ cấp đối với những người đã nghỉ hưu nhưng được bầu cử giữ chức vụ, chức danh cán bộ.

2. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, Chính phủ quy định cụ thể việc áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với những người làm việc trong tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp.

3. 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 do ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí hoạt động phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước.

4. Chính phủ quy định khung số lượng, chế độ, chính sách đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; chế độ quản lý, sử dụng đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc trong công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% tổng số phiếu biểu quyết.

5. Cán bộ, công chức, viên chức sau khi nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm tại thời điểm có hành vi vi phạm.

Chính phủ quy định chi tiết khoản này.”.

17. Sửa đổi, bổ sung Điều 85 như sau:

“Điều 85. Điều khoản chuyển tiếp đối với những người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập

Sau khi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức có hiệu lực, các trường hợp được xác định là công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 tiếp tục thực hiện chế độ, chính sách và áp dụng các quy định của pháp luật như đối với công chức cho đến hết thời hạn bổ nhiệm giữ chức vụ

hiện đang đảm nhiệm.”.

18. Bãi bỏ quy định tại khoản 8 Điều 7, điểm c khoản 1 Điều 32, điểm a khoản 3 Điều 61; bỏ cụm từ “giảng chức” tại khoản 1 Điều 82.

Điều 2. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức

1. Sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 9 như sau:

“3. Chính phủ quy định chi tiết tiêu chí phân loại đơn vị sự nghiệp công lập quy định tại khoản 2 Điều này đối với từng lĩnh vực sự nghiệp; 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. Sửa đổi, bổ sung Điều 25 như sau:

“Điều 25. Các loại hợp đồng làm việc

1. 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 36 tháng.

Hợp đồng làm việc xác định thời hạn áp dụng đối với người mới trúng tuyển vào viên chức.

Kể từ ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức có hiệu lực, tất cả các trường hợp chưa thực hiện hợp đồng làm việc không xác định thời hạn phải ký kết hợp đồng xác định thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn áp dụng đối với trường hợp sau đây:

a) Viên chức đã ký kết hợp đồng làm việc xác định thời hạn trước ngày Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức có hiệu lực;

b) Cán bộ, công chức chuyển thành viên chức theo quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều 58 của Luật này;

c) Viên chức đã thực hiện xong hợp đồng làm việc xác định thời hạn tại các đơn vị sự nghiệp công lập ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.”.

3. Bổ sung điểm e vào sau điểm đ khoản 1 Điều 29 như sau:

“e) Viên chức không đạt yêu cầu sau thời gian tập sự.”.

4. Sửa đổi, bổ sung Điều 41 như sau:

“Điều 41. Nội dung đánh giá viên chức

1. Việc đánh giá viên chức được xem xét theo các nội dung sau:

a) 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.

b) Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp;

c) 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;

d) Việc thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức.

2. Việc đánh giá viên chức quản lý được xem xét theo các nội dung quy định tại khoản 1 Điều này và các nội dung sau:

a) Năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ;

b) Kế hoạch làm việc theo năm, quý, tháng và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, 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 được giao phụ trách. Mức đánh giá của cá nhân không cao hơn mức đánh giá của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách.

3. Việc đánh giá viên chức được thực hiện hàng năm, khi kết thúc thời gian tập sự; trước khi ký tiếp hợp đồng làm việc; thay đổi vị trí việc làm; xét khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng.

Căn cứ vào đặc thù công việc của từng 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 chế quy định các nội dung đánh giá viên chức phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”.

5. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 45 như sau:

“1. 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 khi đơn vị sự nghiệp công lập đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này”.

6. Sửa đổi, bổ sung Điều 53 như sau:

“Điều 53. Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì viên chức có hành vi vi phạm không bị xem xét xử lý kỷ luật.

Thời hiệu xử lý kỷ luật là 60 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm.

2. Đối với các hành vi vi phạm đặc biệt nghiêm trọng sau đây thì không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật:

a) Viên chức là đảng viên có hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ;

b) Có hành vi vi phạm về công tác bảo vệ chính trị nội bộ;

c) Có hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại;

d) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả, không hợp pháp.

3. Thời hạn xử lý kỷ luật đối với viên chức là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm của viên chức đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền.

Thời hạn xử lý kỷ luật không quá 90 ngày; trường hợp vụ việc có những tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng không quá 150 ngày.

4. Trường hợp viên chức đã bị khởi tố, truy tố hoặc đã có quyết định đưa ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự, nhưng sau đó có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án mà hành vi vi phạm có dấu hiệu vi phạm kỷ luật thì bị xem xét xử lý kỷ luật; trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đình chỉ điều tra, đình chỉ vụ án, người ra quyết định phải gửi quyết định và tài

liệu có liên quan cho đơn vị quản lý viên chức để xem xét xử lý kỷ luật.”.

7. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 và khoản 3 Điều 56 như sau:

“2. Viên chức bị kỷ luật từ khiển trách đến cách chức thì không thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

3. Viên chức đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử thì không được bổ nhiệm, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng hoặc thôi việc.”.

Điều 3. Hiệu lực thi hành

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2020.

Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XIV, kỳ họp thứ ... thông qua ngày ... tháng ... năm 2019.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

Nguyễn Thị Kim Ngân