**ĐỀ CƯƠNG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG**

**MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

**VÀ LUẬT VIÊN CHỨC**

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

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 vị SNCL). 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. 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**

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.

**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 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. 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 hoặc trường hợp viên chức đơn phương chấm dứt hợp đồng, không bảo đảm công bằng so với trường hợp viên chức nghỉ hưu. 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. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG DỰ ÁN LUẬT**

**1. Mục tiêu**

Mục tiêu xây dựng dự án Luật là nhằm thể chế hóa đường lối, chủ trương đã được xác định rõ tại các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4, 5, 6, 7 và 8 khóa XII của Đảng; giải quyết các bất cập, vướng mắc trong thực tiễn; đồng bộ với việc sửa đổi, bổ sung các luật quy định về tổ chức bộ máy và định hướng cải cách tiền lương đã được đề ra.

**2. Quan điểm chỉ đạo xây dựng dự án Luật**

Một là, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng về công tác cán bộ.

Hai là, thể chế hóa đầy đủ quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng vào pháp luật;

Ba là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh việc thực hiện phân cấp, phân quyền; xử lý nghiêm các vi phạm, kể cả vi phạm của cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu.

Bốn là, tạo cơ chế liên thông trong công tác cán bộ, bảo đảm công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức chất lượng, hiệu quả.

Năm là, kế thừa các quy định hiện hành, bảo đảm sự đồng bộ với các luật quy định về tổ chức bộ máy và các luật có liên quan; quy định phù hợp để định hướng thực hiện cải cách về tiền lương.

**III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ ÁN LUẬT**

Quá trình xây dựng dự án Luật được thực hiện theo đúng quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, cụ thể là:

1.Thành lập Ban soạn thảo và Tổ biên tập dự án Luật.

2.Tổng kết thi hành Luật CBCC và Luật Viên chức trên phạm vi toàn quốc.

3. Tổ chức nghiên cứu, rà soát tổng thể hệ thống pháp luật liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức; tổng kết các chủ trương, định hướng của Đảng liên quan đến lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức trong các văn kiện Hội nghị trung ương 4, 5, 6, 7 và 8 khóa XII.

4. Trình Chính phủ thông qua đề nghị xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức theo hình thức 01 luật sửa 02 luật tại phiên họp Chính phủ tháng 9/2018; Chính phủ đã thông qua đề xuất xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức và trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội bổ sung vào Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh 2019 tại phiên họp Ủy ban Thường vụ Quốc hội tháng 12/2018.

5. Xây dựng dự án Luật:Tổ chức các cuộc họp Ban soạn thảo, Tổ biên tập dự án Luật; tổ chức các cuộc tọa đàm, hội thảo khoa học tại các tỉnh, thành phố khu vực phía bắc và các tỉnh, thành phố khu vực phía nam để lấy ý kiến của các bộ, ngành, địa phương, chuyên gia nhà khoa học về dự án Luật.

6. Đăng tải dự án Luật trên Cổng thông tin điện tử Chính phủ, Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ để lấy ý kiến Nhân dân; gửi xin ý kiến các bộ, ngành, địa phương; tổng hợp, nghiên cứu, tiếp thu, giải trình các ý kiến.

7. Gửi Bộ Tư pháp thẩm định dự án Luật. Trên cơ sở ý kiến thẩm định đã nghiên cứu, tiếp thu, giải trình để hoàn thiện dự án Luật.

8. Trình Chính phủ cho ý kiến tại phiên họp chuyên đề xây dựng pháp luật của Chính phủ tháng 3/2019; Chính phủ đã nhất trí trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Quốc hội xem xét, cho ý kiến tại kỳ họp thứ 7, thông qua tại kỳ họp thứ 8.

9.Trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến tại phiên họp thứ 33 (tháng 4/2019); Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã nhất trí với đề xuất của Chính phủ trình Quốc hội cho ý kiến tại kỳ họp thứ 7, thông qua tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XIV.

**IV. BỐ CỤC, NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA** **LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC**

Ngày 25/11/2019, với 88,2% tổng số đại biểu tán thành, Quốc hội đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/ 2020.

**1. Bố cục của Luật**

Luật gồm 3 điều, trong đó Điều 1 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC (sửa đổi, bổ sung các điều, khoản: Khoản 2 Điều 4; Điều 6; Điều 29; Điều 37; Điều 39; đ khoản 1 Điều 42; Điều 44 Điều 45; Điều 46; Điều 56; Điều 58; điểm a khoản 3 Điều 61; khoản 3 Điều 78; Điều 79; g Điều 80; khoản 2 và khoản 3 Điều 82; Điều 84; Điều 85; thay thế một số cụm từ và bãi bỏ điểm c khoản 1 Điều 32).

Điều 2 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức (sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 9; Điều 25; khoản 2 Điều 28; bổ sung điểm e vào sau điểm đ khoản 1 Điều 29; Điều 41; khoản 1 Điều 45; Điều 53; bổ sung khoản 2 và khoản 3 Điều 56; khoản 1 Điều 58; bổ sung khoản 2a vào sau khoản 2 Điều 59; Điều 60; thay thế và bỏ một số cụm từ).

Điều 3 là hiệu lực thi hành.

**2. Nội sửa đổi, bổ sung** **Luật Cán bộ, công chức**

Luật đã sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức về đối tượng là công chức; chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ; xếp loại chất lượng cán bộ; phương thức tuyển dụng công chức; tuyển dụng công chức; nâng ngạch công chức; các hình thức kỷ luật đối với công chức, cụ thể:

*2.1. 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 phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”.

*2.2. Sửa đổi, bổ sung Điều 6 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.”.

*2.3. Sửa đổi, bổ sung Điều 29 như sau:*

“Điều 29. Xếp loại chất lượng cán bộ

1. Căn cứ vào kết quả đánh giá, cán bộ được xếp loại chất lượng 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 xếp loại chất lượng 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. Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ đối với cán bộ có 02 năm liên tiếp được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.”.

*2. 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 sau đây:

a) Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

b) Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương;

c) Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương;

d) Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên;

đ) Loại đối với ngạch công chức quy định tại điểm e khoản 1 Điều 42 của Luật này theo quy định của Chính phủ.”.

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

2. Việc tuyển dụng công chức thông qua xét tuyển được thực hiện theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức đối với từng nhóm đối tượng sau đây:

a) Cam kết tình nguyện làm việc từ 05 năm trở lên ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn;

b) Người học theo chế độ cử tuyển theo quy định của Luật giáo dục, sau khi tốt nghiệp về công tác tại địa phương nơi cử đi học;

c) Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng.

3. 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:

a) Viên chức công tác tại 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 việc trong tổ chức cơ yếu nhưng không phải là công chức;

d) 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;

đ) 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.

4. Các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này được xem xét tiếp nhận vào làm công chức nếu không trong thời hạn xử lý kỷ luật, không trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật quy định tại Điều 82 của Luật này; các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 3 Điều này còn phải có đủ 05 năm công tác trở lên phù hợp với lĩnh vực tiếp nhận.

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

*2.6. 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, 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. Thực hiện kiểm định chất lượng đầu vào công chức, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 37 của Luật này. Việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức được thực hiện theo lộ trình, bảo đảm công khai, minh bạch, thiết thực, hiệu quả.

3. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 Điều này.”.

*2.7. Bổ sung điểm e vào sau điểm đ khoản 1 Điều 42**như sau:*

“e) Ngạch khác theo quy định của Chính phủ.”.

*2.8. Sửa đổi, bổ sung Điều 44**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 dự 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.”.

*2.9. Sửa đổi, bổ sung Điều 45**như sau:*

“Điều 45. Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự thi nâng ngạch, xét nâng ngạch công chức

1. Công chức dự thi nâng ngạch phải đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện sau đây:

a) Được xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên trong năm công tác liền kề trước năm dự thi nâng ngạch; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; không trong thời hạn xử lý kỷ luật, không trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật quy định tại Điều 82 của Luật này;

b) Có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch công chức cao hơn ngạch công chức hiện giữ trong cùng ngành chuyên môn;

c) Đáp ứng yêu cầu về văn bằng, chứng chỉ của ngạch công chức đăng ký dự thi;

d) Đáp ứng yêu cầu về thời gian công tác tối thiểu đối với từng ngạch công chức.

2. Công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều này thì được xét nâng ngạch công chức trong các trường hợp sau đây:

a) 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;

b) Được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý gắn với yêu cầu của vị trí việc làm.

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

*2.10. Sửa đổi, bổ sung Điều 46**như sau:*

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

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

2. 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.”.

*2.11. 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;

e) Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

2. Ngoài các nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, công chức giữ chức vụ 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 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;

b) Tiến độ, chất lượng các công việc được giao;

c) Năng lực lãnh đạo, quản lý;

d) Năng lực tập hợp, đoàn kết.

3. Thời điểm đánh giá công chức được thực hiện như sau:

a) Đánh giá hàng năm; đánh giá trước khi thực hiện xét nâng ngạch, nâng lương trước thời hạn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động; đánh giá trước khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái;

b) Căn cứ vào yêu cầu quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị, 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 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 công chức quy định tại điểm a khoản này.

4. Căn cứ vào quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều này, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức ban hành quy chế đánh giá công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình.

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

*2.12. Sửa đổi, bổ sung Điều 58**như sau:*

“Điều 58. Xếp loại chất lượng công chức

1. Căn cứ vào kết quả đánh giá, công chức được xếp loại chất lượng 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 xếp loại chất lượng công chức được lưu vào hồ sơ công chức, thông báo đến công chức được đánh giá và được thông báo công khai trong cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công chức công tác.

3. Việc xử lý công chức không hoàn thành nhiệm vụ được quy định như sau:

a) Cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền cho thôi việc đối với công chức có 02 năm liên tiếp được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ;

b) Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có 02 năm không liên tiếp trong thời hạn bổ nhiệm được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ thì bố trí công tác khác hoặc không bổ nhiệm lại;

c) Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong 03 năm có 02 năm không liên tiếp được xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ ở vị trí việc làm đang đảm nhận thì bố trí vào vị trí việc làm có yêu cầu thấp hơn.”.

*2.13. Sửa đổi, bổ sung điểm a khoản 3 Điều 61**như sau:*

“a) Trưởng Công an (áp dụng đối với xã, thị trấn chưa tổ chức công an chính quy theo quy định của Luật Công an nhân dân số 37/2018/QH14);”.

*2.14. Sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 78**như sau:*

“3. Cán bộ 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 bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm; trường hợp bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị kết án về tội phạm tham nhũng thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật.”.

*2.15. 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) Giáng chức;

đ) Cách chức;

e) Buộc thôi việc.

2. Hình thức giáng chức, 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 hoặc bị kết án về tội phạm tham nhũng thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật; công chức giữ chức vụ 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.”.

*2.16. 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 xử lý kỷ luật. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm.

Trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

a) 02 năm đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

b) 05 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này.

2. Đối với các hành vi vi phạm 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 quy định 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 hoặc 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 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 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. 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. 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 cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật.”.

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

“2. Cán bộ, công chức bị kỷ luật thì xử lý như sau:

a) 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;

b) 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;

c) Hết thời hạn quy định tại điểm a và điểm b khoản này, 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, nâng ngạch hoặc thôi việc.”.

*2.18. 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 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 này đối với 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 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.

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 nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

5. Việc xử lý đối với hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu được quy định như sau:

a) Mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu đều bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Căn cứ vào tính chất, mức độ nghiêm trọng, người có hành vi vi phạm có thể bị xử lý hình sự, hành chính hoặc xử lý kỷ luật;

b) Cán bộ, công 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 khiển trách, cảnh cáo, xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm gắn với hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật.

Việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công 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 này.

Chính phủ quy định chi tiết khoản này.”.

*2.19. Sửa đổi, bổ sung Điều 85**như sau:*

***“Điều 85. Điều khoản chuyển tiếp***

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.”.

*2.20. Thay thế một số cụm từ tại các điều, khoản, điểm như sau:*

a) Thay thế từ “phân loại” bằng cụm từ “xếp loại chất lượng” tại khoản 4 Điều 5 và Điều 64;

b) Thay thế cụm từ “Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân” bằng cụm từ “Luật tổ chức chính quyền địa phương” tại khoản 2 Điều 21, Điều 24 và khoản 1 Điều 63;

c) Thay thế cụm từ “Luật bầu cử đại biểu Quốc hội, Luật bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân” bằng cụm từ “Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân” tại Điều 24; thay thế cụm từ “Luật bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân” bằng cụm từ “Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân” tại khoản 1 Điều 63;

d) Thay thế cụm từ “sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp” bằng cụm từ “sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an” tại điểm d khoản 1 Điều 32;

đ) Thay thế cụm từ “đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục” bằng cụm từ “đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc” tại điểm c khoản 2 Điều 36.

*2.21. Bỏ một số cụm từ tại các điều, khoản như sau:*

a) Bỏ cụm từ “các xã miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số,” tại khoản 2 Điều 63;

b) Bỏ cụm từ “, đơn vị sự nghiệp công lập của Nhà nước” tại khoản 4 Điều 66;

c) Bỏ cụm từ “, đơn vị sự nghiệp công lập của Ủy ban nhân dân” tại khoản 5 Điều 66;

d) Bỏ cụm từ “và đơn vị sự nghiệp công lập” tại khoản 6 Điều 66;

đ) Bỏ cụm từ “đơn vị sự nghiệp công lập,” tại khoản 1 Điều 70.

*2.22. Bãi bỏ điểm c khoản 1 Điều 32.*

**3.** **Nội sửa đổi, bổ sung Luật Viên chức**

Luật cũng sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức các loại hợp đồng làm việc; nội dung đánh giá viên chức, cụ thể:

*3.1. 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.”.

*3.2. 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 60 tháng.

Hợp đồng làm việc xác định thời hạn áp dụng đối với người được tuyển dụng làm viên chức kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, trừ trường hợp quy định tại điểm b và điểm c 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 các trường hợp sau đây:

a) Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2020;

b) Cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 58 của Luật này;

c) Người được tuyển dụng làm viên chức làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

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

*3.3. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 28 như sau:*

“2. Đối với hợp đồng làm việc xác định thời hạn, trước khi hết hạn hợp đồng làm việc 60 ngày, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập ký kết tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức.

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.”.

*3.4. 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.”.

*3.5. 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 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) 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;

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

d) 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;

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

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

a) Năng lực 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 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.

3. Việc đánh giá viên chức được thực hiện như sau:

a) 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;

b) 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 quy định tại điểm a khoản này.

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

*3.6. 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 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 theo quy định tại khoản 4 Điều 29 hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định tại khoản 5 Điều 29 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.”.

*3.7. 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 xử lý kỷ luật. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm.

Trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

a) 02 năm đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

b) 05 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này.

2. Đối với các hành vi vi phạm 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 quy định 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 hoặc 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 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. 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. 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 cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý viên chức để xem xét xử lý kỷ luật.”.

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

“2. Viên chức bị kỷ luật thì xử lý như sau:

a) Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách hoặc cảnh cáo 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;

b) Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức cách chức thì không thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm trong thời hạn 24 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.”.

*3.9. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 58 như sau:*

“1. Việc chuyển đổi giữa viên chức và cán bộ, công chức được thực hiện như sau:

a) Việc tuyển dụng viên chức vào làm công chức phải thực hiện theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức;

b) Cán bộ, công chức được chuyển sang làm viên chức tại đơn vị sự nghiệp công lập khi đáp ứng các điều kiện theo quy định của Luật này;

c) Quá trình cống hiến, thời gian công tác của viên chức trước khi chuyển sang làm cán bộ, công chức và ngược lại được xem xét khi thực hiện các nội dung liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và các quyền lợi khác.”.

*3.10. Bổ sung khoản 2a vào sau khoản 2 Điều 59 như sau:*

“2a. Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2020 nhưng chưa ký kết hợp đồng làm việc không xác định thời hạn thì tiếp tục thực hiện hợp đồng làm việc đã ký kết; sau khi kết thúc thời hạn của hợp đồng làm việc đã ký kết thì được ký kết hợp đồng làm việc không xác định thời hạn nếu đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo quy định của pháp luật.”.

*3.11. Sửa đổi, bổ sung Điều 60 như sau:*

“Điều 60. Áp dụng quy định của Luật viên chức đối với các đối tượng khác

1. Chính phủ quy định việc áp dụng Luật viên chức đối với người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp thuộc tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

2. 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 này.”.

*3.12. Thay thế một số cụm từ tại các điều, khoản, điểm như sau:*

a) 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” tại điểm b khoản 2 Điều 22;

b) Thay thế cụm từ “phân loại đánh giá” bằng cụm từ “xếp loại chất lượng” tại điểm a khoản 1 Điều 29; thay thế cụm từ “phân loại đánh giá” và từ “phân loại” bằng cụm từ “xếp loại chất lượng” tại Điều 42; thay thế từ “phân loại” bằng cụm từ “xếp loại chất lượng” tại Điều 44.

*3.13. Bỏ một số cụm từ tại các điều, khoản như sau:*

a) Bỏ cụm từ “nhưng không phải là công chức” tại khoản 1 Điều 3;

b) Bỏ cụm từ “được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ được pháp luật quy định là công chức tại đơn vị sự nghiệp công lập hoặc” tại khoản 5 Điều 28.