

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

GIỚI THIỆU

**Những nội dung cơ bản và điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung
một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức
(Tài liệu tuyên truyền, phổ biến Luật)**

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG LUẬT

Căn cứ Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001), ngày 13/11/2008, tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật Cán bộ, công chức, có hiệu lực 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 từ ngày 01/01/2012. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức có hiệu lực đã khắc phục những hạn chế, bất cập của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, xây dựng một nền hành chính trong sạch, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ và chủ trương xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Đảng.

Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức là căn cứ pháp lý nhằm tăng cường quản lý, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền hành chính. Việc tách bạch giữa Cán bộ, công chức (những người thực thi quyền lực nhà nước, tham mưu chính sách) và Viên chức (những người hoạt động nghề nghiệp, phục vụ quản lý nhà nước, phục vụ xã hội) là quy định phù hợp, làm căn cứ pháp lý để phân biệt các đối tượng này, đồng thời minh bạch trong quản lý, giao nhiệm vụ, thực hiện nhiệm vụ và đo lường hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức được thực thi trên thực tế đã đáp ứng kịp thời yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và quá trình hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, sau thời gian 09 năm triển khai áp dụng Luật Cán bộ, công chức; 07 năm triển khai áp dụng Luật Viên chức, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức đã bộc lộ những hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu của thực tiễn dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện. Nhất là khi triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, Trung ương 7 khóa XII về "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ

thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả" và về "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ" đã đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Ngoài ra, Bộ Chính trị ban hành nhiều chủ trương, chính sách, quy định liên quan đến công tác đánh giá, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ; tăng cường kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm của người đứng đầu các cấp. Các quy định của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức cần có tổng kết, đánh giá, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ giữa các quy định của Đảng và của pháp luật trong công tác cán bộ; đảm bảo quản lý tốt đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, hội nhập kinh tế - quốc tế của quốc gia.

Từ yêu cầu trên, Chính phủ đã trình và tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội Khóa XIV đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức (có hiệu lực từ ngày 01/7/2020).

II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN VÀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC

1. Phạm vi điều chỉnh và bố cục của Luật

1.1. Phạm vi điều chỉnh:

Luật sửa đổi, bổ sung 28/86 điều của Luật Cán bộ, công chức và 15/62 điều của Luật Viên chức.

1.2. Bố cục

Bố cục của Luật gồm 3 điều: Điều 1 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức; Điều 2 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức; Điều 3 về hiệu lực thi hành.

2. Những nội dung cơ bản và những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức

Điều 1 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức gồm có các nội dung cơ bản như sau:

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

- Không quy định công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập (sửa Khoản 2 Điều 4; bỏ Điểm c Khoản 1 Điều 32); 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 do ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí, phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước (Khoản 3 Điều 84); đồng thời quy định chuyển tiếp đối với công chức trong các đơn vị sự nghiệp 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 (Điều 85).

- 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 (Khoản 4 Điều 84).

- 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 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, xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm; gắn hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật (Khoản 5 Điều 84).

2.2. Về chính sách trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ

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 (Điều 6).

2.3. Về tuyển dụng công chức

- Bổ sung đối tượng xét tuyển 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) (Khoản 2 Điều 37).

- 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 (Điều 39).

- 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 (Khoản 3 Điều 37).

2.4. Về nâng ngạch công chức:

Bổ sung quy định “xét nâng ngạch” đối với 02 trường hợp: (1) có thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ trong suốt thời gian giữ ngạch hiện giữ; (2) được bổ nhiệm chức vụ gắn với yêu cầu của vị trí việc làm tương ứng với ngạch cao hơn ngạch hiện giữ (Điều 44 và Điều 45); đồng thời giao Chính phủ quy định thẩm quyền (phân cấp) tổ chức thi, xét nâng ngạch cho phù hợp (Điều 46).

2.5. 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 để thống nhất với quy định của Đảng (Điều 29 và Điều 58).

- Bổ sung 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 lãnh đạo, quản lý còn phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và không cao hơn mức xếp loại của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách; người đứng đầu cơ quan quản lý công chức có thẩm quyền quy định cụ thể việc đánh giá công chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc (Điều 56).

2.6. Về kỷ luật cán bộ, công chức

- Quy định 3 loại thời hiệu xử lý kỷ luật: 2 năm, 5 năm và các trường hợp không áp dụng thời hiệu (Điều 80).

Theo đó: a) Thời hiệu xử lý kỷ luật là 02 năm đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách. b) Thời hiệu xử lý kỷ luật là 05 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc quy định tại điểm a.

Đối với các hành vi vi phạm không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật gồm:

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.

- Nâng thời hạn xử lý kỷ luật lên 90 ngày và 150 ngày¹; 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 (Điều 80).

- Quy định rõ việc bổ nhiệm khi bị kỷ luật (không bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng nếu bị kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương; không bổ nhiệm chức vụ trong thời hạn 24 tháng nếu bị kỷ luật giáng chức, cách chức).

Ngoài các nội dung nêu trên, còn thay thế (khoản 20) và bỏ (khoản 21) một số cụm từ trong các điều khoản của Luật cho phù hợp, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của văn bản pháp luật.

3. Những nội dung cơ bản và những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức

Điều 2 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức gồm có các nội dung cơ bản như sau:

3.1. Về đánh giá viên chức

Theo Luật Viên chức năm 2010, 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

¹ Quy định hiện hành là 60 ngày và 90 ngày (đối với các trường hợp phức tạp).

trí việc làm; xét khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng.

Luật sửa đổi lần này quy định về đánh giá viên chức được xem xét đánh giá đối với viên chức thông thường và viên chức quản lý. Luật giao Chính phủ quy định chi tiết nội dung này. Các nội dung đánh giá gồm:

“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”

3.2. Về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật viên chức

- Quy định 3 loại thời hiệu xử lý kỷ luật: 2 năm, 5 năm và các trường hợp không áp dụng thời hiệu (Điều 53).

Theo đó: a) Thời hiệu xử lý kỷ luật là 02 năm đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách. b) Thời hiệu xử lý kỷ luật là 05 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc quy định tại điểm a.

Đối với các hành vi vi phạm không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật gồm:

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.

- Nâng thời hạn xử lý kỷ luật lên 90 ngày và 150 ngày²; 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 (Điều 53).

3.3. Về 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

Luật giao 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

Và 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 Luật có hiệu lực (ngày 01/7/2020) thì được thực hiện theo Luật mới.

3.4. Về chuyển đổi đơn vị sự nghiệp sang mô hình doanh nghiệp và quản lý đơn vị sự nghiệp công lập

Giao Chính phủ quy định chi tiết về chuyển đổi đơn vị sự nghiệp sang mô hình doanh nghiệp (trừ lĩnh vực y tế và giáo dục) và chế độ quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, theo nguyên tắc bảo đảm tinh gọn, hiệu quả (Điều 9).

3.5. Về ký hợp đồng làm việc xác định thời hạn đối với viên chức

- Sửa đổi quy định về áp dụng ký kết hợp đồng làm việc xác định thời hạn từ 12 tháng đến 60 tháng đối với Viên chức được tuyển dụng mới sau 01/7/2020. Đồng thời quy định rõ 03 trường hợp: (1) đã tuyển dụng trước 01/7/2020; (2) cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức; (3) viên chức được tuyển dụng sau 01/7/2020 nhưng làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thì vẫn áp dụng chế độ hợp đồng làm việc không xác định thời hạn (Điều 25).

- 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

² Quy định hiện hành là 60 ngày và 90 ngày (đối với các trường hợp phức tạp).

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 (Điều 28).

3.6. Về khắc phục một số bất cập trong thực tiễn

- Bổ sung quy định đơn vị sự nghiệp công lập được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc nếu viên chức không đạt yêu cầu sau thời gian tập sự (Điều 29).

- Sửa đổi quy định về hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc chế độ bảo hiểm thất nghiệp trong các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc để khắc phục tình trạng lợi dụng hưởng các chế độ này khi chuyển công tác hoặc trước khi nghỉ hưu (Khoản 1 Điều 45).

Ngoài các nội dung nêu trên, còn thay thế (Khoản 12) và bỏ (Khoản 13) một số cụm từ trong các điều khoản của Luật cho phù hợp, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của văn bản pháp luật.

III. VỀ HIỆU LỰC THI HÀNH; ĐIỀU KHOẢN CHUYỂN TIẾP VÀ ÁP DỤNG LUẬT ĐỐI VỚI CÁC ĐỐI TƯỢNG KHÁC

1. Hiệu lực thi hành của Luật

Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2020

2. Điều khoản chuyển tiếp

- *Đối với Luật Cán bộ, công chức, điều khoản chuyển tiếp được quy định đối với đối tượng sau:*

“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”.

3. Áp dụng Luật đối với các đối tượng khác

- *Đối với Luật Cán bộ, công chức, việc áp dụng Luật này đối với các đối tượng khác được quy định (khoản 18, Điều 1, sửa đổi, bổ sung Điều 84) như sau:*

“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.

Luật giao Chính phủ quy định chi tiết khoản này.

- Đối với Luật Viên chức, việc áp dụng Luật này đối với các đối tượng khác được quy định (khoản 11, Điều 2, sửa đổi, bổ sung Điều 60) như sau:

“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”.

IV. KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT

Căn cứ vào các nội dung được giao trong Luật, trong năm 2020 Chính phủ ban hành 05 Nghị định (thay thế các Nghị định hiện hành), gồm:

- 1, Nghị định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức.
- 2, Nghị định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức.
- 3, Nghị định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.
- 4, Nghị định về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.
- 5, Nghị định về quản lý người giữ chức danh, chức vụ, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.