

BỘ NỘI VỤ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

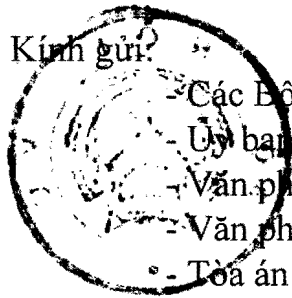
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: **298** /BNV-CCVC

V/v tổng kết, đánh giá thi hành
Luật Cán bộ, công chức
và Luật Viên chức

Hà Nội, ngày 22 tháng 01 năm 2018

Kính gửi:



- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Đại học Quốc gia Hà Nội;
- Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “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”, Kế hoạch số 07-KH/TW ngày 27/11/2017 của Bộ Chính trị về thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/01/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, Bộ Nội vụ được Chính phủ giao nhiệm vụ chủ trì tổng kết, đánh giá và nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

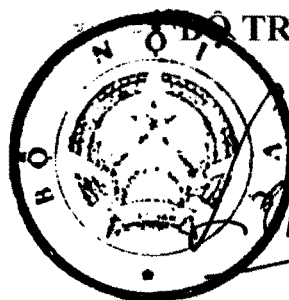
Để có cơ sở đề xuất nội dung sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, Bộ Nội vụ đề nghị các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổng kết, đánh giá việc thi hành Luật Cán bộ, công chức (từ ngày 01/01/2010 đến nay) và Luật Viên chức (từ ngày 01/01/2012 đến nay). Nội dung tổng kết tập trung đánh giá kết quả, hiệu quả thực hiện Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức trong thời gian vừa qua; làm rõ những khó khăn, vướng mắc, xác định những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân, những bài học kinh nghiệm và đề xuất các nội dung cần sửa đổi, bổ sung của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức (kèm theo Đề cương báo cáo đánh giá, tổng kết).

Báo cáo tổng kết, đánh giá của các Bộ, ngành, địa phương đề nghị gửi về Bộ Nội vụ trước ngày 15/3/2018 để tổng hợp, báo cáo và triển khai thực hiện theo kế hoạch.

Trân trọng cảm ơn sự phối hợp của Quý cơ quan, đơn vị./s

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- PTTg thường trực Trương Hòa Bình (để b/c);
- Bộ trưởng, TT Nguyễn Duy Thăng;
- Văn phòng Chính phủ;
- Lưu: VT, CCVC (5b).



Lê Vĩnh Tân



ĐỀ CƯƠNG YÊU CẦU
BẢO CAO TỔNG KẾT, ĐÁNH GIÁ VIỆC THI HÀNH
LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC
(Kèm theo Công văn số 298 /BNV-CCVC ngày 22 tháng 01 năm 2018)

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010 và Luật Viên chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 15/11/2010, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2012. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức được ban hành với mục tiêu nhằm 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 đã tạo cơ sở pháp lý để hình thành cơ chế quản lý, sử dụng riêng, phù hợp giữa đội ngũ cán bộ, công chức (những người thực thi quyền lực nhà nước) và đội ngũ viên chức (những người hoạt động nghề nghiệp phục vụ quản lý nhà nước và xã hội). Sau một thời gian triển khai thực hiện, 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, đặc biệt là việc 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 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 "Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập" đã đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, đến nay Bộ Chính trị đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, quy định liên quan đến công tác 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... Do vậy, việc tiến hành tổng kết, đánh giá và đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức là cần thiết, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa các quy định của Đảng và của pháp luật trong công tác cán bộ.

Để có cơ sở đề xuất nội dung sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, Bộ Nội vụ đề nghị các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổng kết, đánh giá việc thi hành Luật Cán bộ, công chức (từ ngày 01/01/2010 đến nay) và Luật Viên chức (từ ngày 01/01/2012 đến nay) theo các nội dung cơ bản như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Tổng kết, đánh giá khách quan, toàn diện kết quả đạt được trong việc thực hiện các quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

- Làm rõ những khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập trong việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; tìm ra nguyên nhân, đề xuất giải pháp để tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập; trên cơ sở đó, báo cáo Chính phủ trình Quốc hội về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản pháp luật có liên quan nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

2. Yêu cầu

- Việc tổng kết phải được thực hiện nghiêm túc, khách quan và toàn diện trên phạm vi toàn quốc cũng như trong phạm vi từng Bộ, ngành, địa phương, kể cả cán bộ, công chức, viên chức khối cơ quan Nhà nước và khối các cơ quan Đảng, đoàn thể, bảo đảm đúng nội dung, mục đích, tiến độ đề ra.

- Nội dung tổng kết phải bám sát các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, kết quả đã đạt được và những yêu cầu đặt ra trong quá trình triển khai thi hành, đặc biệt những quy định mới của Luật; phản ánh đúng tình hình thực tế; phân tích, đánh giá kèm theo số liệu cụ thể.

- Phân công nhiệm vụ hợp lý, xác định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, đảm bảo có sự phối hợp của các cơ quan liên quan trong việc thực hiện các nội dung tổng kết, bảo đảm tiết kiệm, hiệu quả.

II. PHẠM VI, NỘI DUNG TỔNG KẾT

1. Phạm vi tổng kết

- Thời gian tổng kết: Từ ngày 01/01/2010 đến hết ngày 31/12/2017 đối với Luật Cán bộ, công chức và từ ngày 01/01/2012 đến hết ngày 31/12/2017 đối với Luật Viên chức.

- Tổng kết, đánh giá việc thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức trên phạm vi toàn quốc.

2. Nội dung, hình thức tổng kết

- Các Bộ, ngành, địa phương tiến hành tổng kết việc thi hành các quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức trong phạm vi thẩm quyền quản lý với nội dung, hình thức phù hợp, xây dựng Báo cáo tổng kết theo đề cương và gửi về Bộ Nội vụ.

- Tổ chức hội nghị tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

- Tổ chức điều tra, khảo sát tình hình thi hành các quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

III. ĐỀ CƯƠNG BÁO CÁO TỔNG KẾT THI HÀNH LUẬT CÁN BỘ CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC

1. Phần thứ nhất: Tình hình, kết quả triển khai thi hành luật

1.1. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật

- Số lượng hội nghị và các hình thức phổ biến, tuyên truyền, tập huấn đã được áp dụng, triển khai.

- Đánh giá tính kịp thời, đầy đủ của hoạt động phổ biến, tuyên truyền, tập huấn đến các cơ quan, tổ chức và cán bộ, công chức, viên chức.

1.2. Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật

- Nêu rõ tên, hình thức văn bản quy phạm pháp luật đã trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền nhằm triển khai thực hiện luật và các văn bản quy định chi tiết thi hành.

- Việc xây dựng, trình phê duyệt các chương trình, kế hoạch, đề án triển khai thực hiện luật.

- Đánh giá khái quát kết quả, hiệu quả và tác động của các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật đã ban hành.

1.3. Việc chấp hành các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức

Đánh giá việc chấp hành các quy định cụ thể của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức liên quan đến từng nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể bao gồm:

- Các quy định về quyền, nghĩa vụ và những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm...

- Các quy định liên quan đến cán bộ;

- Các quy định liên quan đến công chức (tuyển dụng, nâng ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu...)

- Các quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố;

- Các quy định liên quan đến viên chức (tuyển dụng, thăng hạng, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, biệt phái, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu...);

- Các quy định liên quan đến nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức (nội dung quản lý, thẩm quyền quyết định biên chế, phân công, phân cấp thực hiện quản lý cán bộ, công chức, viên chức...);

- Các quy định liên quan đến các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ;

- Các quy định liên quan đến việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức;

- Các quy định khác...

1.4. Công tác kiểm tra, thanh tra việc thi hành Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức tại các Bộ, ngành, địa phương

- Nêu rõ đã tiến hành bao nhiêu cuộc kiểm tra, thanh tra việc thi hành các quy định của luật.

- Đánh giá khái quát về các sai phạm phổ biến, điển hình trong quá trình thi hành các quy định của luật.

2. Phần thứ hai: Những khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập trong thi hành luật và nguyên nhân

2.1. Khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập trong công tác triển khai thi hành luật

Đề nghị các Bộ, ngành, địa phương nêu rõ và đánh giá những khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập, nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong quá trình thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

2.2. Hạn chế, bất cập trong quy định của luật

Đề nghị các Bộ, ngành, địa phương rà soát, nêu cụ thể những hạn chế, bất cập trong quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết thi hành do cơ quan có thẩm quyền ban hành.

3. Phần thứ ba: Đề xuất, kiến nghị

3.1. Đề xuất, kiến nghị về việc sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

3.2. Đề xuất, kiến nghị các giải pháp để tổ chức thi hành có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

IV. TỔNG HỢP KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI BỔ SUNG CỦA LUẬT CÁN BỘ CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC

Trong quá trình thực hiện chức năng quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức, trên cơ sở tổng hợp ý kiến chất vấn của Đại biểu Quốc hội, kiến nghị của cử tri và đề nghị của các Bộ, ngành, địa phương, Bộ Nội vụ tổng hợp một số nội dung liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, cụ thể như sau:

1. Vấn đề công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức thì có công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, đơn vị sự nghiệp công lập không thực hiện chức năng quản lý, không thực hiện hoạt động công vụ; công chức trong bộ máy lãnh đạo quản lý đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay không được hưởng phụ cấp công vụ và không được giao biên chế công chức.

Đồng thời, theo quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 58 Luật Viên chức thì *"Viên chức được bổ nhiệm giữ các vị trí trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập mà pháp luật quy định là công chức thì được bổ nhiệm vào ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm, tiền lương được hưởng theo cơ chế trả lương của đơn vị sự nghiệp công lập, được giữ nguyên chức danh nghề nghiệp đã được bổ nhiệm, được thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan"*. Tuy nhiên, trong thực tế hiện nay, công chức trong bộ máy lãnh đạo đơn vị sự nghiệp công lập đã được bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp và thực hiện hoạt động nghề nghiệp thì không chuyển sang ngạch công chức, từ đó dẫn đến vướng mắc trong việc thực hiện chế độ, chính sách và áp dụng cơ chế quản lý đối với đối tượng này.

Tại Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã xác định không thực hiện chế độ công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập (trừ các đơn vị phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước).

Do vậy, cần nghiên cứu sửa đổi quy định tại Khoản 2 Điều 4 và Điểm c Khoản 32 Luật Cán bộ, công chức về công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập cho phù hợp.

2. Vấn đề tuyển dụng công chức, viên chức

Qua thực tế thực hiện về thẩm quyền tuyển dụng, các môn thi, hình thức, nội dung thi tuyển hoặc xét tuyển công chức, viên chức đã có một số bất cập, dẫn tới chưa đánh giá đúng thực chất của người được tuyển dụng cũng như nhu

cầu tuyển dụng của người sử dụng. Do vậy, cần nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung quy định về thẩm quyền tuyển dụng, hình thức, nội dung thi tuyển hoặc xét tuyển để thực sự việc tuyển dụng gắn với vị trí việc làm và cơ quan sử dụng công chức, viên chức.

Nhiều Bộ, ngành, địa phương đề nghị nghiên cứu, sửa đổi nội dung quy định về thẩm quyền tuyển dụng theo hướng phân cấp cho cơ quan sử dụng thực hiện; đồng thời quy định rõ thêm thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan sử dụng, cơ quan quản lý trong việc tuyển dụng công chức, viên chức, đề cao trách nhiệm người đứng đầu.

3. Vấn đề thi nâng ngạch công chức

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 46 Luật Cán bộ, công chức thì Bộ Nội vụ được giao nhiệm vụ chủ trì, phối hợp với cơ quan, tổ chức hữu quan tổ chức kỳ thi nâng ngạch công chức.

Thực hiện chủ trương cải cách, đơn giản hóa thủ tục hành chính, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 và Nghị quyết số 21/NQ-CP ngày 21/3/2016 của Chính phủ về phân cấp quản lý nhà nước giữa Chính phủ và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, thì việc nghiên cứu, sửa đổi quy định về thẩm quyền chủ trì, tổ chức thi nâng ngạch công chức tại Khoản 2 Điều 46 Luật Cán bộ, công chức cần được sửa đổi để thực hiện việc phân cấp theo quy định.

Do vậy, cần nghiên cứu quy định lại thẩm quyền tổ chức thi nâng ngạch công chức theo hướng Bộ Nội vụ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về công tác thi nâng ngạch công chức. Việc tổ chức thi nâng ngạch sẽ do Bộ quản lý ngạch công chức chuyên ngành thực hiện hoặc phân cấp tổ chức thực hiện cho Bộ, ngành, địa phương theo thẩm quyền.

4. Các vấn đề khác về quản lý công chức, viên chức

a) Đề nghị nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung một số quy định về nội dung quản lý công chức để bảo đảm sự thống nhất với quy định tại Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Nghị quyết số 21/NQ-CP ngày 21/3/2016 về phân cấp quản lý nhà nước giữa Chính phủ và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 01/9/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cụ thể là:

- Đề nghị giao các Bộ, ngành, địa phương quyết định số lượng vị trí việc làm đối với công chức (việc xác định biên chế tương ứng với từng vị trí việc làm vẫn phải bảo đảm thực hiện việc tinh giản biên chế theo đúng tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW). Bộ Nội vụ chỉ quản lý về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngạch công chức và hướng dẫn phương pháp xác định vị trí việc làm.

- Quy định các Bộ quản lý công chức chuyên ngành chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ xây dựng, ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức thuộc ngành, lĩnh vực quản lý.

b) Đề nghị nghiên cứu, sửa đổi bổ sung quy định tại Điều 45 Luật Viên chức liên quan đến chế độ thôi việc của viên chức. Theo đó cần quy định cụ thể khi viên chức chuyển công tác từ đơn vị sự nghiệp công lập này sang đơn vị sự nghiệp công lập khác thì không phải giải quyết chế độ thôi việc.

c) Đề nghị sửa đổi, bổ sung quy định về mức độ phân loại đánh giá công chức, viên chức hàng năm cho thống nhất và đồng bộ với quy định của Đảng về phân loại, đánh giá đảng viên (sửa quy định về việc phân loại đánh giá ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực đối với công chức).

5. Về vấn đề kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức

a) Đối với đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác ra khỏi khu vực nhà nước:

Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức quy định cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong các hình thức kỷ luật. Tuy nhiên, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa quy định cụ thể việc xử lý kỷ luật trong trường hợp cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác ra khỏi khu vực nhà nước.

Trong thời gian vừa qua, đã có một số trường hợp là cán bộ, công chức có vi phạm trong thời gian công tác nhưng nay đã nghỉ hưu và đã bị xử lý kỷ luật về Đảng. Do vậy, để đồng bộ với kỷ luật về Đảng thì cần có quy định xử lý kỷ luật về hành chính, theo đó cần nghiên cứu, bổ sung quy định về việc xử lý kỷ luật hành chính đối với cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác tại Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức.

b) Về thời hiệu xử lý kỷ luật

Hiện nay, theo quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức thì thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng kể từ thời điểm có hành vi vi phạm và khi hết thời hiệu thì không bị xử lý vi phạm. Tuy nhiên, trong thực tế qua việc thanh tra, kiểm tra, việc tố giác của quần chúng nhân dân thì có nhiều trường hợp bị xử lý kỷ luật về Đảng hoặc xử lý hình sự nhưng không bị phạt tù, nhưng tính theo thời hiệu xử lý kỷ luật hành chính đã quá 24 tháng kể từ khi có hành vi vi phạm nên không xử lý được.

Vừa qua, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 102-QĐ/TW ngày 15/11/2017 về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. Theo đó, Bộ Chính trị đã quy định thời hiệu xử lý kỷ luật đối với đảng viên vi phạm là 5 năm, 10 năm hoặc không áp dụng thời hiệu đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng

hình thức khai trừ; vi phạm về chính trị nội bộ; về an ninh, quốc phòng, đối ngoại có xâm hại đến lợi ích quốc gia và việc sử dụng văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận không hợp pháp.

Do vậy, việc nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức nhằm bảo đảm sự đồng bộ giữa kỷ luật của Đảng với kỷ luật hành chính của Nhà nước là cần thiết.

6. Vấn đề cán bộ, công chức cấp xã

Luật Cán bộ, công chức đã có một chương riêng để quy định về cán bộ, công chức cấp xã (Chương V, từ Điều 61 đến Điều 64). Theo đó, đã quy định về chức vụ, chức danh; về nghĩa vụ, quyền lợi; về bầu cử, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá, phân loại, xin thôi làm nhiệm vụ, từ chức, miễn nhiệm, thôi việc, nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức cấp xã, trong đó, có một số nội dung được thực hiện tương ứng theo quy định của Luật Cán bộ, công chức đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên. Đây là bước tiến quan trọng hướng tới chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần trực tiếp nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước.

Tuy nhiên, trong thời gian vừa qua, nhiều ý kiến đề nghị cần nghiên cứu, quy định cơ chế quản lý đối với cán bộ, công chức cấp xã (kể cả những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố) cho phù hợp; bảo đảm tinh giản đội ngũ, nâng cao chất lượng và có cơ chế liên thông đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ cấp huyện trở lên. Do vậy, việc nghiên cứu, sửa đổi bổ sung các quy định của Luật Cán bộ, công chức liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã là cần thiết.

Lưu ý: Các Bộ, ngành, địa phương chủ động thực hiện việc tổng kết và gửi báo cáo bằng văn bản về Bộ Nội vụ (Vụ Công chức – Viên chức tổng hợp) trước ngày 15/3/2018 (gửi kèm theo file điện tử về địa chỉ: vuccvc@moha.gov.vn).