

Số: /2020/NĐ-CP

(Dự thảo)

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

NGHỊ ĐỊNH

về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;
Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;
Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;
Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;
Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;
Chính phủ ban hành Nghị định quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức, viên chức.

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Nghị định này quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; hình thức kỷ luật; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với công chức, viên chức và việc áp dụng các quy định của Nghị định này để xử lý kỷ luật đối với một số trường hợp cán bộ có hành vi vi phạm mà pháp luật và điều lệ chưa quy định.

2. Nghị định này áp dụng đối với:

a) Công chức, công chức cấp xã (sau đây gọi chung là công chức) theo quy định tại Điều 4 Luật Cán bộ, công chức 2008 đã được sửa đổi, bổ sung tại khoản 1, Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức;

b) Viên chức theo quy định tại Điều 2 Luật Viên chức;

c) Cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu nhưng có vi phạm trong quá trình công tác (sau đây gọi chung là người đã nghỉ việc, nghỉ hưu).

Điều 2. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Khách quan, công bằng; công khai, minh bạch; nghiêm minh, đúng pháp luật.

2. Mỗi hành vi vi phạm pháp luật chỉ bị xử lý một lần bằng một hình thức kỷ luật. Trường hợp có nhiều hành vi vi phạm pháp luật thì bị xử lý kỷ luật về từng hành vi vi phạm và chịu hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng đối với hành vi vi phạm nặng nhất, trừ trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức bãi nhiệm, cách chức, buộc thôi việc.

3. Chỉ xử lý kỷ luật đối với các hành vi vi phạm đã được quy định tại văn bản của cơ quan có thẩm quyền; không tách riêng từng nội dung vi phạm để xử lý kỷ luật nhiều lần với các hình thức kỷ luật khác nhau.

4. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì bị áp dụng hình thức kỷ luật như sau:

a) Nếu có hành vi vi phạm pháp luật bị xử lý kỷ luật ở hình thức nhẹ hơn hoặc bằng so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật đang thi hành;

b) Nếu có hành vi vi phạm pháp luật bị xử lý kỷ luật ở hình thức nặng hơn so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật mới.

Quyết định kỷ luật đang thi hành chấm dứt hiệu lực kể từ thời điểm quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật mới có hiệu lực.

4. Thái độ tiếp thu, sửa chữa và chủ động khắc phục hậu quả là yếu tố xem xét tăng nặng hoặc giảm nhẹ khi áp dụng hình thức kỷ luật. Khi xem xét, xử lý kỷ luật phải căn cứ vào nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm, các tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ, thái độ tiếp thu phê bình và sửa chữa, khắc phục khuyết điểm, vi phạm, hậu quả đã gây ra.

5. Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật trong các trường hợp quy định tại **Điều 3** Nghị định này và thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự (nếu có) không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.

6. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính hoặc hình thức kỷ luật đảng thay cho hình thức kỷ luật hành chính.

7. Trường hợp người bị xử lý kỷ luật là đảng viên thì xem xét, xử lý kỷ luật đảng trước, kỷ luật hành chính sau. Hình thức xử lý kỷ luật hành chính bảo đảm **trương ứng** với hình thức xử lý kỷ luật đảng.

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật đảng, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải xem xét, quyết định xử lý kỷ luật về hành chính.

Trường hợp đã có kết luận về hành vi vi phạm pháp luật của cấp ủy, tổ chức Đảng về hành vi vi phạm của đảng viên nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật đảng thì cơ quan, tổ chức, đơn vị nếu cần thiết vẫn xử lý kỷ luật hành chính. Đối với trường hợp này phải thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật và được sử dụng kết luận nêu trên.

7. Trong cùng một vụ việc có nhiều người vi phạm thì mỗi người đều phải bị xử lý kỷ luật về vi phạm của mình.

8. Không thực hiện luân chuyển, bỏ nhiệm vào chức vụ cao hơn, phong, tặng, công nhận các danh hiệu của Đảng và Nhà nước đối với các trường hợp đang trong thời hạn xử lý kỷ luật hoặc đang thi hành quyết định kỷ luật.

9. Việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ quy định tại khoản 1 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức thực hiện theo quy định của Đảng, quy định của pháp luật về bầu cử, pháp luật về tổ chức có liên quan, điều lệ hoặc quy định của các tổ chức chính trị - xã hội. Trường hợp chưa có quy định thì cấp có thẩm quyền quyết định việc áp dụng trình tự, thủ tục theo quy định tại Nghị định này để xử lý kỷ luật.

10. Việc xử lý kỷ luật hành chính đối với hành vi vi phạm trong thời gian công tác của người đã nghỉ việc, nghỉ hưu được hiện sau khi có quyết định xử lý kỷ luật về đảng.

11. Nghiêm cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, tinh thần, danh dự, nhân phẩm trong quá trình xử lý kỷ luật.

Điều 3. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật

1. Đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ cho phép.

2. Đang trong thời gian điều trị bệnh hiểm nghèo hoặc đang mất khả năng nhận thức, bị ốm nặng đang điều trị nội trú tại bệnh viện có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền của nhà nước từ cấp huyện trở lên.

3. Cán bộ, công chức, viên chức nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; cán bộ, công chức, viên chức là nam giới (trong trường hợp vợ mất), đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

4. Đang bị khởi tố, tạm giữ, tạm giam chờ kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, truy tố, xét xử về hành vi vi phạm pháp luật.

Điều 4. Các trường hợp được miễn trách nhiệm kỷ luật

1. Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi vi phạm các hành vi bị xử lý kỷ luật quy định tại Nghị định này.

2. Phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định.

3. Được cấp có thẩm quyền hoặc người có thẩm quyền xác nhận vi phạm pháp luật trong tình thế bất khả kháng khi thi hành công vụ.

Điều 5. Thời hiệu xử lý kỷ luật

1. 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 mà có thể bị xử lý 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.

Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm cho đến thời điểm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật.

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, 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.

Điều 6. Thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hạn xử lý kỷ luật tối đa là 90 ngày, tính từ ngày phát hiện công chức có hành vi vi phạm pháp luật cho đến ngày cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật;

2. 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. Người có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật quyết định bằng văn bản về việc kéo dài thời hạn.

Chương II

CÁC HÀNH VI VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT

Mục 1

CÁC HÀNH VI VI PHẠM

Điều 7. Các hành vi bị xử lý kỷ luật

1. Vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ, đạo đức và văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức, viên chức trong thi hành công vụ, nhiệm vụ; những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm quy định tại Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức và các văn bản khác của pháp luật có liên quan;

2. Vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật.

3. Vi phạm quy định của pháp luật nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Vi phạm các điều cấm trong các văn bản của Đảng, Nhà nước, nội quy, quy chế hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

6. Các hành vi vi phạm khác quy định tại Mục 2 và Mục 3 Nghị định này.

Mục 2

XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC

Điều 8. Các hình thức kỷ luật đối với công chức

1. Áp dụng đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

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

2. Áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Giáng chức;
- đ) Cách chức;
- e) Buộc thôi việc.

Điều 9. Áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với công chức có hành vi vi phạm pháp luật lần đầu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- 1. Có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân trong thi hành công vụ;
- 2. Không thực hiện nhiệm vụ được giao mà không có lý do chính đáng;
- 3. Gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị;
- 4. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 03 đến dưới 05 ngày làm việc trong một tháng;
- 5. Sử dụng tài sản công trái pháp luật;
- 6. Xác nhận giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện;
- 7. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tham nhũng; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức.
- 8. Vi phạm quy định tại khoản 3, 4 Điều 4 Nghị định này nhưng chưa đến mức nghiêm trọng.

Điều 10. Áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với công chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

- 1. Cấp giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện;
- 2. Sử dụng thông tin, tài liệu của cơ quan, tổ chức, đơn vị để vụ lợi;
- 3. Không chấp hành quyết định điều động, phân công công tác của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền;
- 4. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng; được dự thi nâng ngạch công chức;
- 5. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc trong một tháng;

6. Sử dụng trái phép chất ma túy bị cơ quan công an thông báo về cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công chức đang công tác;

7. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý;

8. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về: phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức nhưng đã thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật.

9. Đã bị xử lý kỷ luật khiến trách về các hành vi quy định tại điều 9 mà tái phạm.

Điều 11. Áp dụng hình thức kỷ luật hạ bậc lương

Hình thức kỷ luật hạ bậc lương áp dụng đối với công chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không thực hiện nhiệm vụ chuyên môn được giao mà không có lý do chính đáng, gây ảnh hưởng đến công việc chung của cơ quan, tổ chức, đơn vị;

2. Lợi dụng vị trí công tác, cố ý làm trái pháp luật với mục đích vụ lợi;

3. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức mà không thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật.

4. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng các quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, và khoản 5 Điều 10 nhưng chưa đến mức độ buộc thôi việc hoặc đã bị xử lý kỷ luật cảnh cáo về các hành vi quy định tại điều 10 mà tái phạm.

Điều 12. Áp dụng hình thức kỷ luật giáng chức

Hình thức kỷ luật giáng chức áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng, để xảy ra hậu quả nghiêm trọng;

2. Vi phạm ở mức độ rất nghiêm trọng quy định của pháp luật về: phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức nhưng đã thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật;

3. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị để xảy ra hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong phạm vi phụ trách mà không có biện pháp ngăn chặn.

Điều 13. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức

1. Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

a) Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ;

b) Không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng, để xảy ra hậu quả rất nghiêm trọng;

c) Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ;

d) Vi phạm ở mức độ rất nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức.

2. Việc áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với công chức giữ các chức danh tư pháp được thực hiện theo quy định của Nghị định này và quy định của pháp luật chuyên ngành.

Điều 14. Áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với công chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Bị phạt tù mà không được hưởng án treo;
2. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị;
3. Nghiện ma túy có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền;
4. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng hoặc từ 20 ngày làm việc trở lên trong một năm mà đã được cơ quan sử dụng công chức thông báo bằng văn bản 03 lần liên tiếp;
5. Vi phạm ở mức độ đặc biệt nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công chức.

Mục 3

XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC

Điều 15. Các hình thức kỷ luật đối với viên chức

1. Viên chức không giữ chức vụ quản lý nếu có hành vi vi phạm pháp luật, tùy theo mức độ vi phạm bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Buộc thôi việc.

2. Viên chức quản lý nếu có hành vi vi phạm pháp luật, tùy theo mức độ vi phạm bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

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

3. Viên chức bị kỷ luật bằng một trong các hình thức quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này còn có thể bị hạn chế thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan.

Điều 16. Áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với viên chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Vi phạm các quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập đã được người có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản;
2. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp, đã được người có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản;
3. Không chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng làm việc mà không có lý do chính đáng;
4. Có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân trong quá trình thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao;
5. Gây mất đoàn kết trong đơn vị;
6. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 03 đến dưới 05 ngày làm việc trong một tháng được tính trong tháng dương lịch hoặc từ 03 đến dưới 05 ngày làm việc liên tiếp, mà không có lý do chính đáng;
7. Sử dụng tài sản của đơn vị sự nghiệp công lập và của nhân dân trái với quy định của pháp luật.
8. Vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức.

Điều 17. Áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với viên chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp gây hậu quả nghiêm trọng;
2. Không chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng làm việc mà không có lý do chính đáng, gây ảnh hưởng đến công việc chung của đơn vị;
3. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng; được dự thi hoặc xét thay đổi chức danh nghề nghiệp;
4. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc trong một tháng được tính trong tháng dương lịch hoặc từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc liên tiếp, mà không có lý do chính đáng;
5. Phân biệt đối xử dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức;

6. Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội;

7. Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp;

8. Sử dụng trái phép chất ma túy bị cơ quan công an thông báo về đơn vị sự nghiệp công lập nơi viên chức đang công tác;

9. Viên chức quản lý không thực hiện đúng trách nhiệm quản lý, để viên chức thuộc quyền quản lý, phụ trách vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp;

10. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 13 Nghị định này;

11. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức nhưng đã thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật.

Điều 18. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với viên chức quản lý có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng, để xảy ra hậu quả nghiêm trọng;

2. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ;

3. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ;

4. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức.

Điều 19. Áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với viên chức có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Bị phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng;

2. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng;

3. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp công lập;

4. Nghiện ma túy có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền;

5. Tự ý nghỉ việc tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng hoặc từ 20 ngày làm việc trở lên trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch; năm dương lịch;

6. Vi phạm ở mức độ đặc biệt nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự; quy định của pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức.

CHƯƠNG III

THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ,

THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT

Mục 1

THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 20. Thẩm quyền xử lý kỷ luật

1. Đối với công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

2. Đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu cơ quan quản lý hoặc người đứng đầu cơ quan được phân cấp quản lý công chức; người đứng đầu đơn vị sự nghiệp quản lý viên chức tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

3. Đối với công chức, viên chức biệt phái, người đứng đầu cơ quan nơi được cử đến biệt phái tiến hành xử lý kỷ luật, quyết định hình thức kỷ luật và gửi hồ sơ, quyết định kỷ luật về cơ quan quản lý công chức, viên chức biệt phái. Trường hợp xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì Hội đồng kỷ luật phải có thành phần của cơ quan quản lý công chức, viên chức.

4. Đối với công chức, viên chức đã chuyển công tác mới phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật mà còn trong thời hiệu quy định thì người đứng đầu cơ quan quản lý công chức, viên chức trước đây tiến hành xử lý kỷ luật, quyết định hình thức kỷ luật và gửi hồ sơ, quyết định kỷ luật về cơ quan đang quản lý công chức, viên chức. Nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị trước đây đã giải thể, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách thì những người có trách nhiệm liên quan phải bàn giao hồ sơ để cơ quan đang quản lý cán bộ, công chức, viên chức thực hiện việc xử lý kỷ luật.

5. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với cán bộ đang công tác và người đã nghỉ việc, nghỉ hưu thực hiện như sau:

a) Cấp có thẩm quyền hoặc người có thẩm quyền phê chuẩn, bổ nhiệm thì có thẩm quyền xử lý kỷ luật hoặc phân cấp xử lý kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản này.

b) Đối với các chức vụ, chức danh cấp tỉnh do Ủy ban Thường vụ Quốc hội phê chuẩn thì Thủ tướng Chính phủ ra quyết định xử lý kỷ luật.

Mục 2

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 21. Thông báo xử lý kỷ luật

Khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 20 Nghị định này phải ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật.

Thông báo phải nêu rõ thời điểm công chức có hành vi vi phạm pháp luật, thời điểm phát hiện công chức có hành vi vi phạm pháp luật và thời hạn xử lý kỷ luật.

Điều 22. Tổ chức họp kiểm điểm cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật

1. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức chịu trách nhiệm tổ chức cuộc họp để công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật tự kiểm điểm và nhận thức kỷ luật, trừ trường hợp cán bộ, công chức, viên chức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng. Việc tổ chức cuộc họp kiểm điểm được tiến hành như sau:

a) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức có đơn vị cấu thành thì tổ chức cuộc họp kiểm điểm với thành phần dự họp là toàn thể cán bộ, công chức, viên chức của đơn vị cấu thành mà cán bộ, công chức, viên chức đang công tác. Biên bản cuộc họp kiểm điểm ở đơn vị cấu thành được gửi tới người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức. Cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật được tổ chức với thành phần dự họp là đại diện lãnh đạo chính quyền, cấp ủy và công đoàn của đơn vị;

b) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức không có đơn vị cấu thành, thành phần dự họp kiểm điểm là toàn thể cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Đối với công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có hành vi vi phạm pháp luật, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm có trách nhiệm tổ chức họp kiểm điểm và quyết định thành phần dự họp.

3. Công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật phải làm bản tự kiểm điểm, trong đó có tự nhận hình thức kỷ luật. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật không làm bản kiểm điểm hoặc vắng mặt sau 02 lần gửi giấy triệu tập mà không có lý do chính đáng, đến lần thứ 03 sau khi đã gửi giấy triệu tập, nếu cán bộ, công chức, viên chức vẫn vắng mặt thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành.

4. Nội dung các cuộc họp kiểm điểm cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật quy định tại Điều này phải được lập thành biên bản. Biên bản các cuộc họp kiểm điểm phải có kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp kiểm điểm, biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan sử dụng công chức được gửi đến Chủ tịch Hội đồng kỷ luật trong trường hợp thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc người có

thẩm quyền xử lý kỷ luật trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét theo thẩm quyền quy định tại Nghị định này.

Điều 23. Hội đồng kỷ luật

1. Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 20 Nghị định này quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật, trừ các trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều này.

2. Các trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật:

a) Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật bị phạt tù mà không được hưởng án treo;

b) Cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; người đã nghỉ việc, nghỉ hưu bị xem xét xử lý kỷ luật khi đã có kết luận về hành vi vi phạm pháp luật của cấp ủy, tổ chức Đảng theo quy định phân cấp quản lý của Đảng hoặc kết luận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về hành vi vi phạm. Đối với trường hợp này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm mà không phải điều tra, xác minh lại.

3. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật:

a) Hội đồng kỷ luật họp khi có đủ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó có Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng. Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật thông qua bỏ phiếu kín;

b) Việc họp Hội đồng kỷ luật phải được lập thành biên bản ghi ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật áp dụng đối với công chức có hành vi vi phạm pháp luật.

4. Hội đồng kỷ luật tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 24. Thành phần Hội đồng kỷ luật

1. Đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có hành vi vi phạm pháp luật, Hội đồng kỷ luật có 03 thành viên; đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có hành vi vi phạm pháp luật, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Trường hợp cấp phó của người đứng đầu có hành vi liên đới thì Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân cấp quản lý công chức, viên chức.

b) Một Ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành công đoàn của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

c) Một Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp trên trực tiếp của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức (đối với trường hợp kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý).

d) Một Ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức (đối với trường hợp kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý).

đ) Một Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là người phụ trách bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

2. Không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận và vợ, chồng, anh, chị, em ruột, dâu (hoặc rể) hoặc người có liên quan đến hành vi vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức, viên chức bị xem xét xử lý kỷ luật tham gia thành viên Hội đồng kỷ luật.

Điều 25. Tổ chức họp Hội đồng kỷ luật

1. Chuẩn bị họp:

a) Chậm nhất là 07 ngày làm việc trước cuộc họp của Hội đồng kỷ luật, giấy triệu tập họp phải được gửi tới cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật vắng mặt phải có lý do chính đáng. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật vắng mặt sau 02 lần gửi giấy triệu tập thì đến lần thứ 3 sau khi đã gửi giấy triệu tập, nếu cán bộ, công chức, viên chức đó vẫn vắng mặt thì Hội đồng kỷ luật vẫn họp xem xét và kiến nghị hình thức kỷ luật;

b) Hội đồng kỷ luật có thể mời đại diện của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức, viên chức (kể cả đại diện cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân liên quan mà cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc hoặc nghỉ hưu trước đây công tác) có hành vi vi phạm pháp luật đang công tác dự họp. Người được mời dự họp có quyền phát biểu ý kiến và đề xuất hình thức kỷ luật nhưng không được bỏ phiếu về hình thức kỷ luật;

c) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật có nhiệm vụ chuẩn bị tài liệu, hồ sơ liên quan đến việc xử lý kỷ luật, ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật;

d) Hồ sơ xử lý kỷ luật trình Hội đồng kỷ luật gồm: bản tự kiểm điểm, trích ngang sơ yếu lý lịch của cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật, biên bản cuộc họp kiểm điểm cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và các tài liệu khác có liên quan.

2. Trình tự họp:

a) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật tuyên bố lý do, giới thiệu các thành viên tham dự;

b) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc trích ngang sơ yếu lý lịch của cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật và các tài liệu khác có liên quan;

c) Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật đọc bản tự kiểm điểm, nếu cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật vắng mặt thì Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc thay, nếu cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật không làm bản tự kiểm điểm thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;

d) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc biên bản cuộc họp kiểm điểm;

đ) Các thành viên Hội đồng kỷ luật và người tham dự cuộc họp thảo luận và phát biểu ý kiến;

e) Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật phát biểu ý kiến; nếu cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật không phát biểu ý kiến hoặc vắng mặt thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;

g) Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu kín kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật;

h) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật công bố kết quả bỏ phiếu kín và thông qua biên bản cuộc họp;

i) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật và ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật có trách nhiệm ký biên bản của cuộc họp.

3. Trường hợp nhiều cán bộ, công chức, viên chức trong cùng cơ quan, tổ chức, đơn vị có hành vi vi phạm pháp luật thì Hội đồng kỷ luật họp để tiến hành xem xét xử lý kỷ luật đối với từng cán bộ, công chức, viên chức.

Điều 26. Quyết định kỷ luật

1. Trình tự ra quyết định kỷ luật:

a) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp, Hội đồng kỷ luật phải có kiến nghị việc xử lý kỷ luật bằng văn bản (kèm theo biên bản họp Hội đồng kỷ luật và hồ sơ xử lý kỷ luật) gửi người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 20 của Nghị định này;

b) Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản kiến nghị của Hội đồng kỷ luật trong trường hợp thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 9 Nghị định này trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật thì người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3, khoản 4 Điều 8 Nghị định này ra quyết định kỷ luật hoặc kết luận cán bộ, công chức, viên chức không vi phạm pháp luật;

c) Đối với cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc hoặc nghỉ hưu nhưng có hành vi vi phạm trong quá trình công tác thì không áp dụng theo quy định tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều này. Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại khoản 5 Điều 8 Nghị định này ra quyết định kỷ luật hoặc kết luận cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc hoặc nghỉ hưu không vi phạm pháp luật;

d) Trường hợp vi phạm của cán bộ, công chức, viên chức có tình tiết phức tạp thì người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định kéo dài thời hạn xử lý kỷ

luật theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định này và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

đ) Trường hợp công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng, trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định, bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án thì người có thẩm quyền xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức quy định tại Điều 8 Nghị định này có trách nhiệm ra quyết định kỷ luật buộc thôi việc đối với công chức, viên chức vi phạm pháp luật.

2. Quyết định kỷ luật phải ghi rõ thời điểm có hiệu lực thi hành.

3. Sau 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực, nếu cán bộ, công chức, viên chức không tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật đến mức phải xử lý kỷ luật thì đương nhiên chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật mà không cần phải có văn bản về việc chấm dứt hiệu lực.

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì quyết định kỷ luật đang thi hành chấm dứt hiệu lực kể từ thời điểm quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật mới có hiệu lực.

4. Các tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức. Hình thức kỷ luật phải ghi vào lý lịch của cán bộ, công chức, viên chức.

CHƯƠNG IV

QUY ĐỊNH KHÁC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 27. Các quy định liên quan khi xem xét xử lý kỷ luật

1. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức đang làm thủ tục hưởng chế độ hưu trí mà bị phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian thi hành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị dừng việc giải quyết thủ tục hưởng chế độ hưu trí cho đến thời điểm có quyết định kỷ luật hoặc có kết luận cán bộ, công chức, viên chức không vi phạm pháp luật của người có thẩm quyền xử lý kỷ luật.

2. Trường hợp Hội đồng kỷ luật đã có văn bản kiến nghị về việc xử lý kỷ luật nhưng chưa ra quyết định kỷ luật mà phát hiện thêm các tình tiết liên quan đến vi phạm kỷ luật hoặc phát hiện cán bộ, công chức, viên chức bị xem xét xử lý kỷ luật có hành vi vi phạm pháp luật khác thì Hội đồng kỷ luật xem xét kiến nghị lại hình thức kỷ luật.

Điều 28. Các quy định liên quan đến việc thi hành quyết định kỷ luật

1. Công chức bị xử lý kỷ luật bằng hình thức hạ bậc lương, nếu đang hưởng lương từ bậc 2 trở lên của ngạch hoặc chức danh thì xếp vào bậc lương thấp hơn liền kề của bậc lương đang hưởng. Thời gian hưởng bậc lương mới kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực. Thời gian xét nâng bậc lương lần sau để trở lại bậc lương cũ trước khi bị kỷ luật được tính kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực. Thời gian giữ bậc lương trước khi bị kỷ luật hạ bậc lương được bảo

lưu để tính vào thời gian xét nâng bậc lương lần kế tiếp. Trường hợp công chức đang hưởng lương bậc 1 hoặc đang hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung của ngạch hoặc chức danh thì không áp dụng hình thức kỷ luật hạ bậc lương; tùy theo tính chất, mức độ của hành vi vi phạm pháp luật người có thẩm quyền xem xét áp dụng hình thức kỷ luật phù hợp.

2. Công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì không được hưởng chế độ thôi việc nhưng được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận thời gian làm việc đã đóng bảo hiểm xã hội để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật;

3. Cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức, viên chức lưu giữ hồ sơ công chức, viên chức bị kỷ luật buộc thôi việc có trách nhiệm cung cấp bản tóm tắt lý lịch và nhận xét (có xác nhận) khi công chức đó yêu cầu,

4. Công chức bị kỷ luật thì xử lý như sau:

a. Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì sau 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật buộc thôi việc có hiệu lực, công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc được quyền đăng ký dự tuyển vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Nếu công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc do tham nhũng, tham ô thì không được đăng ký dự tuyển vào làm công chức, viên chức.

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. Trường hợp cán bộ, công chức 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.

d. Hết thời hạn quy định tại điểm b và điểm c 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.

5. 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..

6. Trường hợp công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý mà không còn chức vụ lãnh đạo thấp hơn chức vụ đang giữ nếu có hành vi vi phạm pháp luật bị xem xét ở hình thức kỷ luật giáng chức thì giáng xuống không còn chức vụ.

7. Quyết định xử lý kỷ luật đối với công chức, viên chức đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là bị oan, sai thì chậm nhất là 30 ngày kể từ ngày có văn bản kết luận của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc từ ngày quyết định của Tòa án có hiệu lực, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức, viên chức làm việc có trách nhiệm công bố công khai tại cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức, viên chức đang công tác.

8. Công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật bằng hình thức giáng chức, cách chức, buộc thôi việc, sau đó được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là oan, sai mà vị trí công tác cũ đã bố trí người khác thay thế thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền có trách nhiệm bố trí vào vị trí công tác, chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp.

9. Trường hợp công chức có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật ở hình thức hạ bậc lương thì khi áp dụng hình thức kỷ luật mới mà không phải là hình thức kỷ luật khiển trách, cảnh cáo thì phải khôi phục lại bậc lương đã bị hạ trước đó.

10. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo kết luận việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (kể cả cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc hoặc nghỉ hưu) tiến hành không đúng quy định về áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đã ký quyết định kỷ luật phải ra quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật; đồng thời cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải tiến hành xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (kể cả cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc hoặc nghỉ hưu) theo đúng quy định tại Nghị định này.

Điều 29. Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật đang trong thời gian tạm giữ, tạm giam, tạm đình chỉ công tác và tạm đình chỉ chức vụ

1. Trong thời gian tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử hoặc tạm đình chỉ công tác để xem xét xử lý kỷ luật thì cán bộ, công chức, viên chức được hưởng 50% của mức lương theo ngạch, bậc hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có).

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý bị đình chỉ chức vụ thì không được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý.

2. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức không bị xử lý kỷ luật hoặc được kết luận là oan, sai thì được truy lĩnh 50% còn lại của mức lương theo ngạch, bậc hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có) trong thời gian tạm đình chỉ công tác hoặc bị tạm giữ, tạm giam.

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý bị đình chỉ chức vụ nhưng không bị xử lý kỷ luật thì được truy lĩnh phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý kể từ thời điểm bị đình chỉ chức vụ.

3. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật hoặc bị Tòa án tuyên là có tội thì không được truy lĩnh 50% còn lại của mức lương theo ngạch, bậc hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có) trong thời gian tạm đình chỉ công tác hoặc bị tạm giữ, tạm giam và phụ cấp chức vụ lãnh đạo do bị đình chỉ chức vụ (nếu có).

Điều 30. Khiếu nại

Công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định kỷ luật theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 31. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020.

2. Bãi bỏ Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17 tháng 5 năm 2011 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức và Chương I, Chương II của Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức.

Điều 32. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Toà án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách Xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Đại học Quốc gia Hà Nội;
- Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, TCCV (10b).

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG**

Nguyễn Xuân Phúc