

Số: /2026/NĐ-CP

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

(Dự thảo 06/3/2026)

NGHỊ ĐỊNH

**Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 170/2025/NĐ-CP
ngày 30 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng,
sử dụng và quản lý công chức**

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ số 63/2025/QH15;

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;

Chính phủ ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2025 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2025 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức

1. Sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 1 Điều 6 như sau:

"c) Người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia công an nhân dân, đội viên thanh niên xung phong, tri thức trẻ tình nguyện đến công tác tại các khu kinh tế quốc phòng sau khi hoàn thành nhiệm vụ tham gia dự án: Được cộng 1,5 điểm vào kết quả điểm thi hoặc xét nghiệp vụ chuyên ngành".

2. Sửa đổi Điều 13 như sau:

"Điều 13. Đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện, hồ sơ tiếp nhận vào làm công chức

1. Đối tượng tiếp nhận:

a) Chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị ngoài khu vực công lập theo chính sách thu hút đối với người có tài năng;

b) Viên chức;

c) Người hưởng lương trong Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức cơ yếu mà không phải là công chức;

d) Người đang giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết;

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;

e) Người được tuyển dụng theo chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền giao làm việc trong các hội do Đảng và Nhà nước giao nhiệm vụ;

g) Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã trước ngày 01/7/2025;

h) Đội viên Đề án thí điểm tuyển chọn trí thức trẻ tình nguyện về các xã tham gia phát triển nông thôn, miền núi giai đoạn 2013 - 2020 đang ký hợp đồng lao động làm việc tại xã.

2. Thẩm quyền tiếp nhận

a) Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng quyết định tiếp nhận đối với các trường hợp quy định tại điểm b, điểm c, điểm đ khoản 1 Điều này.

b) Người đứng đầu cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận đối với các trường hợp quy định tại điểm a, điểm d, điểm e, điểm g và điểm h khoản 1 Điều này.

3. Tiêu chuẩn, điều kiện tiếp nhận:

Căn cứ vào tỷ lệ công chức cần bố trí theo từng vị trí việc làm trong cơ quan sử dụng công chức, chỉ tiêu biên chế được giao và yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển, cấp có thẩm quyền quy định tại khoản 2 Điều này quyết định tiếp nhận vào làm công chức đối với các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này nếu đáp ứng các điều kiện sau đây

a) Đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển công chức quy định tại khoản 1 Điều 19 Luật Cán bộ, công chức;

b) Không thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 19 Luật Cán bộ, công chức hoặc đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật, đang trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật theo quy định của Đảng, của pháp luật.

c) Trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều này phải có kết quả, sản phẩm phù hợp với vị trí việc làm dự kiến tiếp nhận.

d) Trường hợp quy định tại các điểm b, c, d, e, g và h khoản 1 Điều này phải có đủ 05 năm công tác trở lên đang làm công việc có yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc ở vị trí việc làm dự kiến tiếp nhận;

Thời gian công tác tại điểm này là thời gian có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (nếu không liên tục và chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội 01 lần thì được cộng dồn, kể cả thời gian công tác nếu có trước đó ở vị trí công việc quy định tại khoản 1 Điều này hoặc ở vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã theo quy định tại Luật Cán bộ, công chức năm 2008), không kể thời gian tập sự (nếu có).

đ) Trường hợp quy định tại điểm đ khoản 1 Điều này phải có quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền quyết định đến làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác theo yêu cầu nhiệm vụ và không phải đáp ứng yêu cầu về thời gian công tác 05 năm quy định tại điểm d khoản này.

4. Hồ sơ của người được đề nghị tiếp nhận vào công chức

a) Sơ yếu lý lịch cá nhân theo quy định hiện hành được lập trong thời hạn 30 ngày trước ngày nộp hồ sơ tiếp nhận, có xác nhận của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác;

b) Bản sao các văn bằng, chứng chỉ và các giấy tờ khác theo yêu cầu của vị trí việc làm dự kiến tiếp nhận;

c) Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp trong thời hạn 06 tháng;

d) Bản tự nhận xét, đánh giá của người được đề nghị tiếp nhận về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, quá trình công tác.

Trường hợp các thành phần hồ sơ trong tiếp nhận quy định tại khoản này đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt và tồn tại trong cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ sở dữ liệu chuyên ngành khác thì được sử dụng để thay thế bản giấy tương ứng; người được đề nghị tiếp nhận vào làm công chức không phải chuẩn bị."

3. Sửa đổi Điều 23 như sau:

"Điều 23. Điều kiện, tiêu chuẩn đối với công chức được thay đổi vị trí việc làm

1. Đối với vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo quyết định của cấp có thẩm quyền về công tác cán bộ.

2. Đối với vị trí việc làm công chức chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí việc làm công chức hỗ trợ, phục vụ:

a) Còn vị trí việc làm phù hợp với tỷ lệ công chức cần bố trí theo vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức sử dụng công chức đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

b) Đáp ứng năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm dự kiến bố trí.

3. Công chức chuyên môn, nghiệp vụ khi thay đổi vị trí việc làm có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ ngoài quy định tại khoản 2 Điều này còn phải đáp ứng các yêu cầu 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 thay đổi vị trí việc làm; không đang trong thời hạn xử lý kỷ luật; không đang trong thời gian chấp hành quyết định kỷ luật;

không đang trong thời gian bị khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử; không đang trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật theo quy định của Đảng và của pháp luật;

b) Có kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và tiến độ của sản phẩm tại vị trí việc làm đảm nhận phù hợp với vị trí việc làm dự kiến bổ nhiệm.

4. Khi thay đổi vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xây dựng phương án thay đổi vị trí việc làm đối với công chức thuộc phạm vi quản lý, báo cáo người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng quyết định. Nội dung phương án thay đổi vị trí việc làm bao gồm:

a) Tổng số biên chế được giao, tổng số biên chế có mặt;

b) Tỷ lệ công chức cần bố trí theo từng vị trí việc làm trong cơ quan sử dụng công chức đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; số lượng công chức hiện có theo từng vị trí việc làm;

c) Kết quả theo đánh giá, xếp loại hằng năm, kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên của công chức dự kiến bố trí vào vị trí việc làm mới;

d) Số lượng công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn điều kiện để bố trí vào vị trí việc làm mới;

đ) Phương án lựa chọn nếu có số dư."

4. Sửa đổi, bổ sung một số khoản của Điều 24 như sau:

a) Sửa đổi, bổ sung khoản 3 như sau:

"3. Thay đổi vị trí việc làm có ngạch công chức cùng thứ bậc chuyên môn, nghiệp vụ (trong trường hợp cùng ngạch hiện giữ hoặc khác ngạch hiện giữ)

Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức quyết định theo thẩm quyền hoặc đề nghị cơ quan có thẩm quyền ban hành quyết định thay đổi vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng với vị trí việc làm mới đối với công chức."

b) Bổ sung đoạn cuối khoản 4 như sau:

"Trường hợp công chức bị xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ do bị xử lý kỷ luật trong năm đánh giá thì cấp có thẩm quyền xem xét, đánh giá năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ để quyết định việc thay đổi vị trí việc làm có ngạch công chức thấp hơn theo quy định tại khoản này hoặc giữ vị trí việc làm có ngạch công chức đang đảm nhiệm."

c) Bổ sung khoản 5 vào sau khoản 4 như sau:

"5. Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xếp lương đối với công chức khi thay đổi vị trí việc làm."

5. Sửa đổi, bổ sung một số điểm tại khoản của Điều 25 như sau:

a) Sửa đổi, bổ sung điểm a khoản 3 như sau:

"a) Căn cứ quy hoạch, yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường, uy tín và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công chức, người đứng đầu cơ quan, tổ chức được phân công, phân cấp quản lý công chức xây dựng kế hoạch điều động công chức thuộc phạm vi quản lý, báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định thực hiện;"

b) Bổ sung điểm h vào sau điểm g khoản 5 như sau:

"h) Không điều động đối với công chức đang trong thời gian giải quyết tố cáo (đã có quyết định thành lập đoàn giải quyết tố cáo), khiếu nại kỷ luật, kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm; đang bị xem xét, xử lý kỷ luật, bị kiến nghị xử lý vi phạm theo kết luận thanh tra, kiểm toán; đang bị điều tra."

6. Sửa đổi Điều 26 như sau:

"Điều 26. Biệt phái công chức

1. Biệt phái công chức được thực hiện trong các trường hợp sau đây:

- a) Theo nhiệm vụ đột xuất, cấp bách;
- b) Để thực hiện công việc cần giải quyết trong một thời gian nhất định.

2. Thời gian biệt phái công chức không quá 03 năm, trừ trường hợp thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành. Khi hết thời gian biệt phái thì cơ quan, tổ chức cử công chức biệt phái đánh giá, nhận xét và xem xét, quyết định việc kết thúc hoặc gia hạn thời gian biệt phái đối với công chức.

3. Công chức được cử biệt phái thuộc biên chế của cơ quan, tổ chức cử biệt phái, kể cả trường hợp công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được biệt phái đến giữ vị trí lãnh đạo, quản lý tương đương với chức vụ hiện đảm nhiệm.

Công chức được cử biệt phái chịu sự phân công, bố trí, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức nơi được cử đến biệt phái.

4. Thẩm quyền biệt phái công chức:

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức được phân công, phân cấp quản lý công chức quyết định việc biệt phái công chức thuộc thẩm quyền quản lý hoặc trình cấp có thẩm quyền quyết định theo quy định của pháp luật.

5. Trình tự, thủ tục biệt phái công chức:

- a) Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo nơi tiếp nhận công chức biệt phái;
- b) Gặp công chức để trao đổi về chủ trương biệt phái và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể;

c) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức nơi công chức đang công tác quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền quyết định theo phân cấp quản lý.

6. Các trường hợp không thực hiện biệt phái thực hiện theo quy định tại khoản 5 Điều 25 Nghị định này."

7. Sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 27 như sau:

"2. Cơ quan, tổ chức cử công chức biệt phái có trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi khác của công chức trong thời gian được cử biệt phái; bố trí công việc phù hợp cho công chức khi hết thời gian biệt phái. Trường hợp cơ quan, tổ chức nơi được cử đến biệt phái có chế độ, chính sách đặc thù thì ngoài lương và các quyền lợi khác do cơ quan, tổ chức cử công chức biệt phái chi trả, công chức còn được hưởng các chế độ, chính sách đặc thù do cơ quan, tổ chức nơi được cử đến biệt phái chi trả. Người được cử biệt phái không được nhận phụ cấp đặc thù theo nghề (nếu có) của cơ quan cử biệt phái."

8. Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 28 như sau:

"1. Thời hạn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cho mỗi lần bổ nhiệm là 05 năm (60 tháng), tính từ thời điểm quyết định bổ nhiệm có hiệu lực, trừ trường hợp thời hạn dưới 05 năm theo quy định của pháp luật chuyên ngành hoặc theo quy định riêng của cấp có thẩm quyền."

9. Sửa đổi Điều 29 như sau:

"Điều 29. Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm

1. Bảo đảm tiêu chuẩn chung theo quy định của Đảng, của pháp luật và tiêu chuẩn cụ thể của chức vụ, chức danh bổ nhiệm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

2. Đối với nhân sự từ nguồn tại chỗ phải được quy hoạch vào chức vụ, chức danh bổ nhiệm hoặc được quy hoạch chức vụ, chức danh tương đương trở lên. Đối với nhân sự từ nguồn ở bên ngoài phải được quy hoạch chức vụ, chức danh tương đương trở lên. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị mới thành lập do hợp nhất, sáp nhập, tổ chức lại hoặc được thành lập mới chưa thực hiện việc phê duyệt quy hoạch thì do cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định.

3. Trường hợp được bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn phải có thời gian giữ chức vụ đang đảm nhiệm liền kề hoặc chức vụ tương đương liền kề với chức vụ dự kiến bổ nhiệm ít nhất là 1 năm (12 tháng), nếu không liên tục thì được cộng dồn (chỉ cộng dồn đối với thời gian giữ chức vụ tương đương).

Trường hợp trước khi bổ nhiệm đã có thời gian giữ chức vụ, chức danh được xác định là chức vụ, chức danh cao hơn, bằng, tương đương hoặc thấp hơn

liền kê chức vụ, chức danh dự kiến bổ nhiệm thì thời gian đó được tính vào thời gian giữ chức vụ, chức danh tương đương để cộng dồn; không áp dụng đối với trường hợp thôi giữ chức vụ do bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức.

Trường hợp đặc biệt chưa bảo đảm thời gian giữ chức vụ hoặc chưa giữ chức vụ thấp hơn liền kề thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định.

4. Có hồ sơ, lý lịch cá nhân được xác nhận, có bản kê khai tài sản, thu nhập đầy đủ, rõ ràng và được cơ quan chức năng có thẩm quyền thẩm định, xác minh; được cấp có thẩm quyền nhận xét, đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên trong 3 năm gần nhất.

5. Điều kiện về tuổi bổ nhiệm:

a) Công chức được đề nghị bổ nhiệm lần đầu giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc đề nghị bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý cao hơn thì phải đủ tuổi để công tác trọn thời hạn bổ nhiệm. Thời điểm tính tuổi bổ nhiệm thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định;

b) Công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh mới tương đương hoặc thấp hơn chức vụ, chức danh hiện đảm nhiệm thì không tính tuổi bổ nhiệm theo quy định tại điểm a khoản này.

6. Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ và chức trách được giao.

7. Có kinh nghiệm công tác, kinh nghiệm quản lý, điều hành, thành tích, kết quả và sản phẩm cụ thể phù hợp với vị trí dự kiến bổ nhiệm; trường hợp bổ nhiệm nhân sự từ nguồn bên ngoài thì thành tích, kết quả, sản phẩm cụ thể phải bảo đảm phù hợp với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của chức vụ, chức danh dự kiến bổ nhiệm.

8. Không thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Bị cấm đảm nhiệm chức vụ theo quy định của pháp luật;

b) Đang trong thời hạn xử lý kỷ luật;

c) Đang trong thời gian bị khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử;

d) Đang trong thời hạn 24 tháng đối với trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách; 36 tháng đối với trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo mà không bị miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ (nếu có); 60 tháng đối với trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức.

Thời hạn quy định tại điểm này tính từ thời điểm quyết định xử lý kỷ luật đang có hiệu lực; trường hợp không có quyết định xử lý kỷ luật đang nhưng bị xử lý kỷ luật theo quyết định của cấp có thẩm quyền thì thời hạn tính từ thời điểm quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền có hiệu lực;

đ) Thuộc trường hợp chưa xem xét bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn theo quy định của cơ quan có thẩm quyền."

10. Sửa đổi Điều 33 như sau:

"Điều 33. Trình tự, thủ tục bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ, ngành, địa phương

1. Xin chủ trương bổ nhiệm:

a) Tập thể lãnh đạo, cấp ủy cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý trình cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xin chủ trương bằng văn bản, trong đó nêu rõ số lượng chức vụ, chức danh cần kiện toàn, nguồn nhân sự dự kiến bổ nhiệm và dự kiến phân công lĩnh vực, nhiệm vụ cụ thể;

b) Chậm nhất là 15 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị, cấp có thẩm quyền bổ nhiệm phải xem xét, quyết định về chủ trương bổ nhiệm, trong đó xác định rõ nguồn nhân sự dự kiến bổ nhiệm, nội dung khác (nếu có);

c) Chậm nhất là 30 ngày làm việc kể từ ngày có văn bản đồng ý về chủ trương bổ nhiệm, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải hoàn thành việc thực hiện quy trình nhân sự theo quy định. Trường hợp chưa hoàn thành thì cơ quan, tổ chức, đơn vị phải báo cáo cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, chỉ đạo.

2. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ:

a) Nguyên tắc thực hiện

Quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự tại chỗ gồm 04 bước; hội nghị chỉ được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt.

Tỷ lệ phiếu giới thiệu tại bước 1, bước 2, bước 4 được tính trên tổng số người triệu tập; tỷ lệ phiếu giới thiệu tại bước 3 được tính trên tổng số người triệu tập có mặt tại Hội nghị.

Phiếu giới thiệu nhân sự bổ nhiệm tại các bước 2, bước 3, bước 4 do Ban tổ chức hội nghị phát hành, có đóng dấu treo của cơ quan, tổ chức, đơn vị (nếu có) và chữ ký trực tiếp của người chủ trì hội nghị; nội dung hội nghị và kết quả kiểm phiếu tại các bước này được ghi thành biên bản; số phiếu giới thiệu nhân sự được chuẩn bị theo số lượng thành phần triệu tập và được phát theo số lượng người có mặt; người bỏ phiếu có thể ký tên hoặc không ký tên. Đại diện cơ quan hoặc bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ tham dự các bước nhưng không bỏ phiếu (trừ trường hợp thuộc thành phần bỏ phiếu).

Trường hợp 01 người tham dự với 2 chức vụ, chức danh khác nhau thì chỉ được bỏ 01 phiếu và chỉ tính là 01 người trong danh sách triệu tập.

Trường hợp đã triệu tập nhưng vắng mặt vì lý do bất khả kháng không thể thực hiện bỏ phiếu thì không tính vào tổng số người được triệu tập.

Cơ quan tham mưu về công tác cán bộ báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định danh sách triệu tập tại các Hội nghị; các trường hợp vắng mặt vì lý do bất khả kháng.

Cấp có thẩm quyền bổ nhiệm căn cứ vào thành phần hội nghị quyết định việc tổ chức hội nghị bằng hình thức trực tiếp, trực tuyến hoặc kết hợp trực tiếp và trực tuyến phù hợp với đặc thù của cơ quan, tổ chức, đơn vị; quyết định việc

bỏ phiếu trong trường hợp tổ chức hội nghị bằng hình thức trực tuyến hoặc kết hợp trực tuyến và trực tiếp, bảo đảm chính xác, bảo mật thông tin theo quy định.

b) Bước 1: Hội nghị tập thể lãnh đạo

Thành phần: Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị. Kết quả thảo luận và đề xuất được ghi thành biên bản.

Hội nghị tập thể lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ sau đây

Thảo luận, rà soát, thống nhất về cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình nhân sự.

Căn cứ rà soát: Chủ trương bổ nhiệm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; yêu cầu nhiệm vụ; nguồn nhân sự trong quy hoạch, bao gồm quy hoạch chức vụ, chức danh tương đương trở lên.

Rà soát kết quả nhận xét, đánh giá đối với từng nhân sự trong quy hoạch, gồm cả nhân sự được quy hoạch chức vụ, chức danh tương đương trở lên.

Thông qua danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

Ghi phiếu giới thiệu nhân sự trên cơ sở danh sách nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện bằng cách tích phiếu.

Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh; người đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có nhân sự đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả nhân sự có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có nhân sự đạt số phiếu từ 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

c) Bước 2: Hội nghị tập thể lãnh đạo mở rộng

Thành phần: Tập thể lãnh đạo theo quy định tại điểm a khoản này; Ủy viên Ban thường vụ cấp ủy cùng cấp (đối với tổ chức đảng cấp trên cơ sở) hoặc cấp ủy cùng cấp (đối với tổ chức đảng cấp cơ sở) của cơ quan, tổ chức, đơn vị; người đứng đầu các đơn vị thuộc và trực thuộc (nếu có).

Hội nghị tập thể lãnh đạo mở rộng thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

Thảo luận về kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 1

Ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng cách tích phiếu.

Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 1; nhân sự đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn. Trường hợp không có nhân sự đạt trên 50% số phiếu giới thiệu thì chọn tất cả nhân sự có số phiếu giới thiệu đạt từ 30% trở lên để giới thiệu ở bước tiếp theo. Trường hợp không có nhân sự đạt số phiếu từ 30% trở lên thì không tiếp tục thực hiện bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị này.

d) Bước 3: Hội nghị cán bộ chủ chốt

Hội nghị cán bộ chủ chốt ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng cách tích phiếu kín trên cơ sở danh sách giới thiệu nhân sự ở bước 2. Phiếu giới thiệu nhân sự có thể ký tên hoặc không ký tên.

Thành phần: Tập thể lãnh đạo mở rộng theo quy định tại điểm c khoản này; người đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội của cơ quan, tổ chức, đơn vị (nếu có); cấp phó của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc và trực thuộc (nếu có).

Trường hợp bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý của đơn vị là tổ chức cấu thành hoặc của cơ quan, tổ chức, đơn vị có đơn vị thuộc, trực thuộc nhưng có dưới 30 người hoặc của cơ quan, tổ chức, đơn vị không có đơn vị thuộc, trực thuộc thì thành phần tham dự gồm toàn thể công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó.

Hội nghị tập thể lãnh đạo chủ chốt thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

Thông báo danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 2;

Tóm tắt lý lịch, quá trình học tập, công tác; bản kê khai tài sản, thu nhập theo quy định của pháp luật; đánh giá, nhận xét và dự kiến phân công công tác.

Ghi phiếu giới thiệu nhân sự bằng cách tích phiếu.

Mỗi thành viên giới thiệu 01 người cho một chức danh trong danh sách nhân sự được giới thiệu ở bước 2; nhân sự đạt số phiếu đồng ý cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập có mặt thì được lựa chọn. Trường hợp không có nhân sự đạt số phiếu trên 50% thì không tiếp tục thực hiện bước tiếp theo và báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, chỉ đạo.

Kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này.

đ) Bước 4: Hội nghị tập thể lãnh đạo

Thành phần: Như thành phần bước 1.

Hội nghị tập thể lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

Thảo luận về kết quả bỏ phiếu tại bước 3.

Căn cứ thảo luận: Ý kiến đánh giá, nhận xét của cấp ủy đảng có thẩm quyền (đối với những đơn vị nơi đảng ủy không lãnh đạo toàn diện); kết quả xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh đối với nhân sự (nếu có);

Ghi phiếu biểu quyết về nhân sự bằng cách tích phiếu kín.

Nhân sự đạt số phiếu cao nhất trên 50% tổng số người được triệu tập thì được lựa chọn bổ nhiệm. Trường hợp 2 người có số phiếu ngang nhau đạt tỷ lệ 50% thì người đứng đầu xem xét, lựa chọn nhân sự để trình, đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trường hợp khuyết người đứng đầu thì báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định bổ nhiệm theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định.

3. Thực hiện quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác

Cơ quan, bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm tiến hành các công việc gồm 03 bước như sau:

a) Bước 1: Trao đổi, lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi dự kiến bổ nhiệm về chủ trương bổ nhiệm.

b) Bước 2: Trao đổi, lấy ý kiến bằng văn bản của tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi nhân sự đang công tác về chủ trương điều động, bổ nhiệm; lấy đánh giá, nhận xét của địa phương, cơ quan, đơn vị và hồ sơ nhân sự theo quy định.

Gặp nhân sự để trao đổi về yêu cầu nhiệm vụ công tác.

c) Bước 3: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan thẩm định về nhân sự và lập tờ trình trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Trường hợp nhân sự bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định nhưng cơ quan, tổ chức, đơn vị (nơi nhân sự đang công tác hoặc nơi dự kiến bổ nhiệm) hoặc nhân sự được dự kiến bổ nhiệm còn có ý kiến khác nhau, chưa thống nhất thì cơ quan, bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ báo cáo đầy đủ các ý kiến và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định bổ nhiệm theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

4. Căn cứ điều kiện cụ thể của cơ quan, tổ chức, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, người đứng đầu tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quy định cụ thể về: Thẩm quyền bổ nhiệm; nguyên tắc xác định nguồn nhân sự tại chỗ, nguồn nhân sự từ nơi khác đối với trường hợp đơn vị có tổ chức cầu thành."

11. Sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 34 như sau:

"3. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa kiện toàn người đứng đầu hoặc vắng mặt người đứng đầu trong một thời gian dài, để bảo đảm thực hiện đầy đủ trách nhiệm, quyền hạn của người đứng đầu và hoạt động thường xuyên của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định giao quyền cấp trưởng cho cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đó, trừ trường hợp theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

Thời hạn giao quyền đối với trường hợp chưa kiện toàn người đứng đầu tối đa là 12 tháng và không được gia hạn. Thời gian giao quyền không tính vào thời gian giữ chức vụ khi được bổ nhiệm. Trường hợp không giao quyền cấp trưởng thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm quyết định giao cấp phó của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan cấp trên trực tiếp phụ trách đơn vị."

12. Sửa đổi Điều 35 như sau:

Hồ sơ nhân sự bổ nhiệm phải được kê khai trung thực, chính xác, đầy đủ nội dung nêu tại các mục và phải được cấp có thẩm quyền xác nhận hoặc chứng thực theo quy định, bao gồm:

1. Tờ trình về việc bổ nhiệm do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ký (đối với trường hợp trình cấp trên có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm) hoặc do người đứng đầu cơ quan, bộ phận tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ ký (đối với trường hợp người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định) và biên bản hội nghị, bảng tổng hợp kết quả kiểm phiếu kèm theo biên bản kiểm phiếu ở các bước;

2. Sơ yếu lý lịch theo quy định do cá nhân tự khai có dán ảnh màu khổ 4x6, được cơ quan trực tiếp quản lý xác nhận và đóng dấu;

3. Đánh giá, nhận xét trong 03 năm gần nhất của tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị về:

a) Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ;

b) Năng lực công tác, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, trong đó phải xác định rõ sản phẩm cụ thể, thành tích trong công tác, hạn chế, khuyết điểm, vi phạm trong quá trình công tác (nếu có);

c) Uy tín và triển vọng phát triển.

4. Đánh giá, nhận xét của chi bộ cơ sở hoặc đảng ủy cơ sở nơi công tác.

5. Nhận xét của cấp ủy nơi cư trú đối với bản thân và gia đình.

6. Bản tự nhận xét, đánh giá 03 năm công tác gần nhất;

7. Kết luận về tiêu chuẩn chính trị của cấp ủy có thẩm quyền theo quy định;

8. Bản kê khai tài sản, thu nhập theo quy định;

9. Bản sao các văn bằng, chứng chỉ có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền quản lý hồ sơ hoặc của cơ quan có thẩm quyền theo yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm. Trường hợp văn bằng do cơ sở giáo dục nước ngoài hoặc cơ sở giáo dục trong nước liên kết với nước ngoài cấp thì thực hiện việc công nhận theo quy định của pháp luật;

10. Giấy chứng nhận sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền cấp.

Trường hợp các thành phần trong hồ sơ bổ nhiệm quy định tại Điều này đã có trong cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức thì cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm sử dụng dữ liệu, hồ sơ điện tử đã có.

Thành phần hồ sơ quy định tại các khoản 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 Điều này không quá 6 tháng tính đến thời điểm xem xét. Trường hợp thực hiện quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử hoặc các nội dung khác trong công tác cán bộ ở các thời điểm khác nhau trong vòng 6 tháng tính từ thời điểm nộp hồ sơ

lần đầu và cùng cấp có thẩm quyền quyết định thì được sử dụng hồ sơ lần đầu để thực hiện cho các quy trình trong công tác cán bộ ở những lần sau, trừ trường hợp phát sinh nội dung mới hoặc phải bổ sung thành phần hồ sơ theo quy định.

13. Sửa đổi Điều 36 như sau:

"Điều 36. Nguyên tắc, thực hiện bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý

1. Khi hết thời hạn giữ chức vụ bổ nhiệm theo quy định, cấp có thẩm quyền phải xem xét, quyết định bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại đối với công chức lãnh đạo, quản lý.

Chậm nhất 90 ngày làm việc trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm, cấp có thẩm quyền phải thông báo để người được xem xét, bổ nhiệm lại chuẩn bị hồ sơ bổ nhiệm lại theo quy định. Trường hợp chưa thực hiện quy trình bổ nhiệm lại theo quy định tại khoản 5 Điều này hoặc đã thực hiện quy trình bổ nhiệm lại nhưng chưa hoàn thiện quy trình vì lý do khách quan thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm phải có văn bản thông báo để cơ quan, tổ chức, đơn vị và công chức biết.

2. Công chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm, tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn từ đủ 02 năm công tác đến dưới 05 năm thì phải thực hiện quy trình xét xét bổ nhiệm lại. Nếu được bổ nhiệm lại thì thời hạn bổ nhiệm tính đến thời điểm đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Trường hợp còn dưới 02 năm công tác thì cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ đối với thời gian còn lại cho đến tuổi nghỉ hưu.

3. Quyết định bổ nhiệm lại hoặc quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải được ban hành trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm ít nhất 01 ngày làm việc.

Trường hợp vì lý do khách quan mà thời điểm ký quyết định bổ nhiệm lại hoặc quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý sau ngày hết thời hạn bổ nhiệm thì thời hạn bổ nhiệm của quyết định mới được tính từ ngày hết thời hạn bổ nhiệm của quyết định cũ và phải được ghi rõ trong quyết định.

4. Trường hợp công chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm mà chưa có quyết định bổ nhiệm lại hoặc quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý của cấp có thẩm quyền thì không được thực hiện chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền của chức vụ lãnh đạo, quản lý hiện giữ. Việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, thẩm quyền của chức vụ lãnh đạo, quản lý đó do cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định.

5. Các trường hợp chưa thực hiện quy trình bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

a) Thuộc một trong các trường hợp quy định tại điểm a, điểm b, điểm c khoản 8 Điều 29 Nghị định này;

b) Đang trong thời gian được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cử đi học tập, công tác ở nước ngoài từ 03 tháng trở lên;

c) Đang trong thời gian điều trị nội trú từ 03 tháng trở lên tại các cơ sở y tế hoặc đang trong thời gian nghỉ chế độ thai sản.

d) Có thông tin trao đổi của cơ quan chức năng về trách nhiệm cá nhân trong các vụ án, vụ việc, kết luận mà cơ quan chức năng đã, đang điều tra, thanh tra, kiểm tra nhưng chưa có kết luận chính thức hoặc có đề nghị của cơ quan có thẩm quyền về xem xét, xử lý trách nhiệm cá nhân nhưng chưa có kết luận chính thức;

6. Công chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm mà đang trong thời gian thi hành kỷ luật nhưng không thuộc diện phải xem xét miễn nhiệm, cho từ chức theo quy định của Đảng và của pháp luật thì cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm căn cứ yêu cầu nhiệm vụ thảo luận, cân nhắc về phẩm chất, năng lực, uy tín của công chức; về nguyên nhân, động cơ vi phạm, khuyết điểm và tính chất, mức độ ảnh hưởng, kết quả khắc phục hậu quả (nếu có) để xem xét, quyết định về việc bổ nhiệm lại hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

7. Công chức lãnh đạo, quản lý không được bổ nhiệm lại thì cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc bố trí công tác khác theo nguyên tắc không được bố trí chức vụ tương đương hoặc cao hơn.

8. Công chức lãnh đạo, quản lý không được bổ nhiệm lại thì cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc bố trí công tác khác theo nguyên tắc không được bố trí chức vụ tương đương hoặc cao hơn."

14. Sửa đổi, bổ sung khoản 5 Điều 37 như sau:

"5. Không thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 5 Điều 36 Nghị định này. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị đang trong thời gian thanh tra, kiểm tra thì cấp có thẩm quyền trao đổi với cơ quan thanh tra, kiểm tra về nhân sự được đề nghị bổ nhiệm lại trước khi quyết định."

15. Sửa đổi Điều 39 như sau:

"Điều 39. Thủ tục bổ nhiệm lại

1. Công chức làm báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời hạn giữ chức vụ gửi cấp có thẩm quyền bổ nhiệm.

2. Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt lấy ý kiến về việc bổ nhiệm lại

Thành phần: Thực hiện như quy định tại điểm d khoản 2 Điều 33 Nghị định này.

Trình tự thực hiện:

Công chức được xem xét để bổ nhiệm lại báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ;

Hội nghị tham gia góp ý kiến

Ghi phiếu biểu quyết về nhân sự bằng cách tích phiếu kín.

Kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị này.

Biên bản hội nghị, biên bản kiểm phiếu được gửi lên cấp có thẩm quyền bổ nhiệm.

3. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức đánh giá, nhận xét và đề xuất việc bổ nhiệm lại.

4. Tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị thảo luận và biểu quyết nhân sự:

Thành phần: Thực hiện như quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 33 Nghị định này.

Trình tự thực hiện:

Phân tích kết quả lấy phiếu ở hội nghị cán bộ chủ chốt. Công chức được đề nghị bổ nhiệm lại phải đạt trên 50% số phiếu đồng ý so với tổng số người có mặt ở hội nghị tập thể cán bộ chủ chốt; trường hợp số phiếu đạt tỷ lệ 50 thì do người đứng đầu xem xét, quyết định; trường hợp dưới 50% đồng ý thì báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc tiếp tục thực hiện quy trình.

Xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh (nếu có).

Lấy ý kiến bằng văn bản của cấp ủy cùng cấp về nhân sự được đề nghị bổ nhiệm lại.

Ghi phiếu biểu quyết về nhân sự bằng cách tích phiếu kín.

Nhân sự được đề nghị bổ nhiệm lại phải đạt trên 50% số phiếu đồng ý so với tổng số người được triệu tập ở hội nghị tập thể lãnh đạo; trường hợp số phiếu đạt tỷ lệ 50% thì do người đứng đầu quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định; trường hợp đạt dưới 50% đồng ý thì báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định bổ nhiệm lại theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định."

16. Sửa đổi Điều 40 như sau:

"Điều 40. Thủ tục kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu

1. Công chức làm báo cáo tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ, gửi cấp có thẩm quyền kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

2. Người đứng đầu và tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức thảo luận, xem xét, nếu công chức còn sức khỏe, uy tín, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thì thống nhất biểu quyết bằng phiếu kín.

Nhân sự được đề nghị kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đạt tỷ lệ trên 50% tổng số thành viên tập thể lãnh đạo đồng ý; trường hợp nhân

sự đạt tỷ lệ 50% thì do người đứng đầu quyết định; đồng thời báo cáo đầy đủ các ý kiến khác nhau để cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức ra quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu đối với công chức."

17. Sửa đổi Điều 41 như sau:

"Điều 41. Hồ sơ bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đến tuổi nghỉ hưu

Hồ sơ đề nghị bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ thực hiện theo quy định tại Điều 35 Nghị định này; đối với bản tự kiểm điểm và đánh giá, nhận xét của tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện trong cả thời hạn giữ chức vụ; đối với kết luận về tiêu chuẩn chính trị nếu có tình tiết mới làm thay đổi kết luận trước đây thì phải có Kết luận của cấp ủy có thẩm quyền về tiêu chuẩn chính trị; đối với văn bằng, chứng chỉ chỉ phải bổ sung trong trường hợp có nội dung mới phát sinh."

18. Bổ sung Điều 51a sau Điều 51 như sau:

"Điều 51a. Nguyên tắc cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm

1. Kịp thời xem xét cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý khi có đủ căn cứ.

2. Khuyến khích việc tự nguyện thôi giữ chức vụ, từ chức khi không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không còn đủ uy tín hoặc vi phạm chưa đến mức phải miễn nhiệm.

3. Trường hợp sau khi thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm mà có nguyện vọng thôi việc, nghỉ hưu thì được giải quyết chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật".

19. Sửa đổi Điều 52 như sau:

"Điều 52. Từ chức đối với công chức lãnh đạo, quản lý

1. Việc xem xét cho từ chức đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được thực hiện khi có một trong các căn cứ sau:

a) Do bản thân nhận thấy hạn chế về năng lực lãnh đạo, quản lý hoặc không còn đủ uy tín để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao;

b) Có trên 50% số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định;

c) Vì lý do chính đáng khác của cá nhân;

d) Là người đứng đầu để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách trực tiếp hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, lãng phí, tiêu cực nghiêm trọng nhưng chưa đến mức phải xem xét, xử lý kỷ luật theo quy định;

đ) Trong thời hạn giữ chức vụ có 2 năm không liên tiếp bị xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ;

e) Có hành vi vi phạm về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín tổ chức, cá nhân;

g) Để vợ, chồng, con vi phạm pháp luật của Nhà nước; sa vào tệ nạn xã hội và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây bức xúc trong dư luận, làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của bản thân và cơ quan, đơn vị;

h) Để người khác lợi dụng chức vụ, quyền hạn của bản thân để trục lợi và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây hậu quả nghiêm trọng, bức xúc trong dư luận, làm ảnh hưởng xấu đến uy tín cá nhân và tổ chức, trừ trường hợp bản thân không biết;

i) Không dám làm, không dám chịu trách nhiệm, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không thực hiện công việc thuộc thẩm quyền theo chức năng, nhiệm vụ được giao và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây hậu quả rất nghiêm trọng, dư luận xấu, bức xúc trong cán bộ, đảng viên và nhân dân.

k) Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

2. Đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, nếu không tự nguyện từ chức thì cơ quan có thẩm quyền xem xét cho thôi giữ chức vụ; đối với các trường hợp quy định tại các điểm d, đ, e, g, h và i khoản 1 Điều này, nếu không tự nguyện từ chức thì cơ quan có thẩm quyền xem xét miễn nhiệm theo quy định tại Điều 53 Nghị định này.

3. Không xem xét cho từ chức đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Đang đảm nhận nhiệm vụ liên quan đến quốc phòng, an ninh quốc gia, nhiệm vụ trọng yếu, cơ mật, chưa hoàn thành nhiệm vụ mà cần tiếp tục đảm nhận nhiệm vụ do bản thân công chức đã thực hiện, nếu công chức từ chức sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến nhiệm vụ mà đơn vị được giao;

b) Đang trong thời gian chịu sự thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, điều tra của các cơ quan chức năng có thẩm quyền;

c) Những trường hợp có đủ căn cứ miễn nhiệm quy định tại Điều 53 Nghị định này.

4. Quy trình xem xét cho từ chức được thực hiện theo khoản 3 Điều 52a Nghị định này.

5. Công chức có đơn tự nguyện xin từ chức nhưng chưa được người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác hoặc cấp có thẩm quyền đồng ý thì vẫn phải tiếp tục thực hiện chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được giao."

20. Bổ sung Điều 52a vào sau Điều 52 như sau:

"Điều 52a. Cho thôi giữ chức vụ đối với công chức lãnh đạo, quản lý

1. Việc cho thôi giữ chức vụ đối với công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện trong các trường hợp sau:

a) Chịu trách nhiệm người đứng đầu, trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng hoặc người đứng đầu có thời gian giữ chức vụ chưa đủ 1 năm khi địa phương, cơ quan, đơn vị chỉ hoàn thành dưới 70% số chỉ tiêu, nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch trong năm hoặc không hoàn thành 5 chỉ tiêu kinh tế - xã hội cơ bản được cấp có thẩm quyền giao, phê duyệt về: Tốc độ tăng trưởng kinh tế; thu ngân sách nhà nước; giải ngân vốn đầu tư công; thu nhập bình quân đầu người; giảm tỉ lệ hộ nghèo;

b) Chịu trách nhiệm, trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng nếu kết quả thực hiện chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao về xây dựng Đảng, xây dựng thể chế, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và các chỉ tiêu, nhiệm vụ khác theo đánh giá của cấp có thẩm quyền trong năm hoặc định kỳ của cá nhân hoặc cơ quan, đơn vị, địa phương mà mình là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu được phân công chỉ đạo trực tiếp không đạt chỉ tiêu, kế hoạch theo quy định hoặc các quyết định, quy chế, quy định, đề án, chương trình, dự án quan trọng do cơ quan, đơn vị mình phụ trách chủ trì tham mưu, đề xuất ban hành mà cơ quan chức năng kết luận không hiệu quả hoặc có nguy cơ gây hậu quả xấu;

c) Quan liêu, xa dân, không giải quyết kịp thời ý kiến, nguyện vọng, lợi ích, khiếu nại, tố cáo chính đáng, hợp pháp của nhân dân, của doanh nghiệp thuộc thẩm quyền theo chức năng, nhiệm vụ được giao và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín cơ quan, đơn vị;

d) Chịu trách nhiệm người đứng đầu khi để xảy ra điểm nóng phức tạp kéo dài liên quan đến quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn và bị cơ quan có thẩm quyền kết luận, đánh giá gây hậu quả nghiêm trọng;

đ) Là người đứng đầu thiếu trách nhiệm, không kịp thời xử lý khi phát hiện cán bộ, đảng viên thuộc quyền quản lý trực tiếp vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

e) Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

2. Không thực hiện việc cho thôi giữ chức vụ đối với công chức lãnh đạo, quản lý thuộc trường hợp phải miễn nhiệm quy định tại Điều 53 Nghị định này.

3. Quy trình cho thôi giữ chức vụ:

a) Khi có đủ căn cứ cho thôi giữ chức vụ, trong thời gian 10 ngày làm việc, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức hoặc cơ quan, bộ phận tham mưu về công tác cán bộ có trách nhiệm trao đổi với công chức và đề xuất cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định.

b) Trong thời gian 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề xuất của người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức hoặc cơ quan, bộ phận tham mưu về công tác cán bộ, cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc cho thôi giữ chức vụ; trường hợp cần thiết vì lý do khác quan thì kéo dài không quá 15 ngày làm việc."

21. Sửa đổi Điều 53 như sau:

"Điều 53. Miễn nhiệm đối với công chức lãnh đạo, quản lý

1. Việc xem xét miễn nhiệm đối với công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện trong các trường hợp sau:

a) Bị kỷ luật cảnh cáo và bị cấp có thẩm quyền đánh giá năng lực hạn chế, uy tín giảm sút, không thể tiếp tục đảm nhiệm chức vụ được giao;

b) Bị kỷ luật khiển trách liên quan đến chức trách, nhiệm vụ được giao 2 lần trở lên trong một thời hạn bổ nhiệm;

c) Có trên 2/3 số phiếu tín nhiệm thấp tại kỳ lấy phiếu theo quy định;

d) Có 2 năm liên tiếp bị xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ liên quan đến thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao;

đ) Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"; vi phạm những điều đảng viên không được làm; vi phạm trách nhiệm nêu gương, gây bức xúc trong dư luận, làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của bản thân và cơ quan, đơn vị nơi đang công tác;

e) Bị cơ quan có thẩm quyền kết luận vi phạm tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng đến mức phải miễn nhiệm;

g) Là người đứng đầu để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách trực tiếp hoặc cấp dưới trực tiếp xảy ra tham nhũng, lãng phí, tiêu cực gây hậu quả rất nghiêm trọng theo kết luận của cơ quan có thẩm quyền nhưng chưa đến mức phải xem xét, xử lý kỷ luật theo quy định;

h) Là người đứng đầu để cơ quan, đơn vị thuộc quyền quản lý, phụ trách trực tiếp xảy ra mâu thuẫn, mất đoàn kết nghiêm trọng theo kết luận của cơ quan có thẩm quyền;

i) Vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến mức phải miễn nhiệm theo kiến nghị của cơ quan có thẩm quyền;

k) Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật.

2. Đối với các trường hợp nêu tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều này, nếu công chức tự nguyện xin từ chức thì cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo thẩm quyền.

3. Quy trình xem xét miễn nhiệm:

a) Khi có đủ căn cứ miễn nhiệm, trong thời gian 10 ngày làm việc, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức hoặc cơ quan, bộ phận tham mưu về công tác cán bộ có trách nhiệm trao đổi với công chức và đề xuất cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định.

b) Trong thời gian 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản đề xuất của người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức hoặc cơ quan, bộ phận tham

muru về công tác cán bộ, cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định việc miễn nhiệm; trường hợp cần thiết vì lý do khác quan thì kéo dài không quá 15 ngày làm việc.

Tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị và thường vụ cấp ủy cùng cấp phải thảo luận, xác định rõ căn cứ miễn nhiệm theo đề xuất của cơ quan, bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ trước khi biểu quyết bằng phiếu kín. Việc quyết định miễn nhiệm đối với công chức phải đạt trên 50% tập thể lãnh đạo, thường vụ cấp ủy cùng cấp đồng ý; trường hợp đạt 50% trở xuống thì do người đứng đầu quyết định theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định."

22. Sửa đổi Điều 54 như sau:

"Điều 54. Hồ sơ xem xét cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm

1. Tờ trình của cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ; đơn xin từ chức của công chức lãnh đạo, quản lý đối với trường hợp từ chức.

2. Các văn bản có liên quan: Quyết định, kết luận, thông báo, ý kiến của cơ quan có thẩm quyền, biên bản hội nghị, đơn của công chức xin từ chức; báo cáo đề nghị của cơ quan sử dụng công chức và các tài liệu có liên quan."

23. Sửa đổi Điều 55 như sau:

"Điều 55. Bố trí công tác và chế độ, chính sách đối với công chức lãnh đạo, quản lý sau khi cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm

1. Bố trí công tác đối với công chức lãnh đạo, quản lý sau khi cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm

a) Đối với công chức sau khi thôi giữ chức vụ:

Công chức sau khi cho thôi giữ chức vụ thì cấp có thẩm quyền căn cứ tình hình thực tế xem xét, bố trí chức vụ thấp hơn một cấp so với chức vụ đảm nhiệm trước đó hoặc chức vụ phù hợp (trường hợp không còn số lượng chức vụ thấp hơn một cấp theo quy định) và không quan trọng hơn; sau ít nhất từ 12 tháng công tác ở vị trí, chức vụ mới, nếu cán bộ được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì được cấp có thẩm quyền xem xét việc quy hoạch, bổ nhiệm chức danh tương đương với chức vụ đảm nhiệm khi cho thôi giữ chức vụ theo quy định.

b) Đối với công chức sau khi từ chức:

Trường hợp công chức còn thời gian công tác dưới 5 năm thì cấp có thẩm quyền xem xét, bố trí làm công tác chuyên môn, không làm công tác lãnh đạo, quản lý.

Trường hợp công chức còn thời gian công tác từ 5 năm trở lên thì cấp có thẩm quyền xem xét, bố trí chức vụ thấp hơn một cấp so với chức vụ đảm nhiệm trước đó hoặc chức vụ phù hợp (trường hợp không còn số lượng chức vụ thấp hơn một cấp theo quy định); sau ít nhất từ 24 tháng công tác ở vị trí, chức vụ mới, nếu khắc phục tốt các vi phạm, khuyết điểm, hạn chế, yếu kém (nếu có),

được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì được cấp có thẩm quyền xem xét quy hoạch, bổ nhiệm chức danh tương đương với chức vụ đảm nhiệm khi từ chức theo quy định.

c) Đối với công chức sau khi miễn nhiệm:

Công chức sau khi miễn nhiệm thì cấp có thẩm quyền xem xét bố trí làm công tác chuyên môn, không làm công tác lãnh đạo, quản lý; sau ít nhất từ 36 tháng công tác ở vị trí mới, nếu khắc phục tốt các sai phạm, khuyết điểm, được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì được cấp có thẩm quyền xem xét quy hoạch, bổ nhiệm theo quy định.

Đối với các trường hợp nêu tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 53 Nghị định này, nếu cán bộ tự nguyện xin từ chức thì cấp có thẩm quyền xem xét, bố trí chức vụ thấp hơn một cấp so với chức vụ đảm nhiệm trước đó hoặc chức vụ phù hợp (trường hợp không còn số lượng chức vụ thấp hơn một cấp theo quy định); sau ít nhất từ 24 tháng công tác ở vị trí, chức vụ mới nếu khắc phục tốt các sai phạm, khuyết điểm, hạn chế, yếu kém, được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện thì được cấp có thẩm quyền xem xét quy hoạch, bổ nhiệm chức danh tương đương với chức vụ đảm nhiệm khi miễn nhiệm theo quy định.

2. Công chức lãnh đạo, quản lý sau khi được cho thôi giữ chức vụ, từ chức nếu tiếp tục công tác thì được bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo như sau:

a) Được bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo hiện hưởng đến hết thời hạn giữ chức vụ đối với trường hợp từ chức theo căn cứ quy định tại điểm a, điểm c khoản 1 Điều 52 Nghị định này;

b) Được bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo hiện hưởng trong thời gian 06 tháng kể từ ngày có quyết định cho từ chức đối với trường hợp khác ngoài trường hợp quy định tại điểm a khoản này trong trường hợp thời hạn giữ chức vụ còn 06 tháng trở lên; trường hợp còn dưới 06 tháng thì thực hiện theo quy định tại điểm a khoản này.

3. Công chức lãnh đạo, quản lý bị miễn nhiệm không được hưởng phụ cấp chức vụ kể từ ngày có quyết định miễn nhiệm.

4. Sau khi được cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm nếu công chức tự nguyện xin nghỉ hưu, thôi việc thì được giải quyết theo quy định hiện hành."

24. Sửa đổi Điều 56 như sau:

"Điều 56. Tạm đình chỉ công tác đối với công chức

1. Căn cứ thực hiện tạm đình chỉ công tác đối với công chức trong trường hợp cần thiết:

a) Có hành vi vi phạm về phẩm chất đạo đức, lối sống gây ảnh hưởng tiêu cực, bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín tổ chức, cá nhân;

b) Cố tình trì hoãn, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không thực hiện công việc thuộc thẩm quyền theo chức năng, nhiệm vụ được giao;

c) Có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trong quá trình thực thi công vụ;

d) Đang bị xem xét, xử lý kỷ luật mà cố ý trì hoãn, trốn tránh không thực hiện yêu cầu của cấp có thẩm quyền trong quá trình xem xét, xử lý vi phạm của bản thân hoặc lợi dụng chức vụ, quyền hạn, ảnh hưởng của mình, của người khác để tác động, gây khó khăn cho việc xem xét, xử lý.

đ) Bị kỷ luật đảng bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức và đang trong thời gian chờ xem xét, xử lý chức vụ chính quyền mà nếu tiếp tục công tác sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị.

e) Các trường hợp khác theo quy định của pháp luật hoặc theo đề nghị của cơ quan có thẩm quyền.

2. Căn cứ thực hiện tạm đình chỉ công tác trong trường hợp có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng:

a) Bị khởi tố bị can để phục vụ công tác điều tra;

b) Trong quá trình xem xét, xử lý hành vi vi phạm của công chức, có cơ sở xác định phải xử lý kỷ luật từ cảnh cáo trở lên hoặc xử lý bằng pháp luật hình sự mà cơ quan thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án có văn bản đề nghị tạm đình chỉ công tác đối với công chức.

3. Thẩm quyền tạm đình chỉ công tác:

a) Đối với công chức lãnh đạo, quản lý do người đứng đầu cấp có thẩm quyền bổ nhiệm và quản lý thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền.

b) Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức quyết định.

4. Thẩm quyền của người đứng đầu trong tạm đình chỉ công tác

a) Quyết định tạm đình chỉ công tác đối với công chức thuộc quản lý theo phân cấp.

b) Đề nghị cơ quan chức năng cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến việc ra quyết định tạm đình chỉ công tác hoặc yêu cầu cơ quan chức năng kiểm tra, xác minh làm rõ, xử lý vi phạm theo quy định.

c) Yêu cầu công chức bị tạm đình chỉ công tác chấp hành các yêu cầu của cơ quan chức năng hoặc người có thẩm quyền để phục vụ công tác xác minh, làm rõ, xử lý vi phạm.

5. Quyền của công chức bị tạm đình chỉ công tác:

a) Có quyền đề nghị người đứng đầu xem xét lại quyết định tạm đình chỉ công tác nếu có căn cứ xác định việc tạm đình chỉ công tác không đúng quy định;

b) Được khôi phục lại quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi được cơ quan chức năng kết luận không vi phạm, không bị xử lý kỷ luật hoặc xử lý hình sự.

c) Chế độ, chính sách đối với công chức bị tạm đình chỉ công tác được thực hiện như thời điểm chưa bị tạm đình chỉ công tác.

6. Trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác:

a) Kịp thời ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới khi có một trong những căn cứ được quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này; hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác trong trường hợp không đúng quy định hoặc khi có kết luận không vi phạm, đồng thời báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý công chức;

b) Chịu trách nhiệm về việc ra quyết định tạm đình chỉ công tác, hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác. Công bố quyết định tạm đình chỉ công tác, quyết định hủy bỏ tạm đình chỉ công tác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công chức công tác và gửi quyết định tạm đình chỉ công tác, quyết định hủy bỏ tạm đình chỉ công tác đến các cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan;

c) Khi hết thời hạn tạm đình chỉ công tác đối với công chức, nếu có nhiều tình tiết phức tạp cần có thời gian tiếp tục xác minh, làm rõ vi phạm của công chức thì báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý công chức trước khi gia hạn tạm đình chỉ công tác đối với công chức.

7. Trách nhiệm của công chức bị tạm đình chỉ công tác:

a) Chấp hành nghiêm quyết định tạm đình chỉ công tác;

b) Cung cấp đầy đủ thông tin, tài liệu có liên quan và chấp hành yêu cầu của người đứng đầu, cấp có thẩm quyền trong quá trình xác minh, làm rõ, xử lý vi phạm.

8. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân có liên quan:

Tổ chức, cá nhân có liên quan phải chịu trách nhiệm về công tác tham mưu, đề xuất, đề nghị và ra quyết định tạm đình chỉ công tác và thực hiện việc tạm đình chỉ công tác đối với công chức theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

9. Thời hạn tạm đình chỉ công tác:

a) Thời hạn tạm đình chỉ công tác trong trường hợp cần thiết không quá 30 ngày làm việc, trường hợp phải gia hạn thì thời gian gia hạn tạm đình chỉ công tác tối đa không quá 30 ngày làm việc.

b) Thời hạn tạm đình chỉ công tác trong trường hợp có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước thực hiện theo văn bản đề nghị của cơ quan tiến hành tố tụng, thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, thi hành án.

c) Quyết định tạm đình chỉ công tác đương nhiên hết hiệu lực thi hành khi hết thời hạn tạm đình chỉ công tác.

10. Thủ tục tạm đình chỉ công tác:

a) Khi xác định có một trong những căn cứ được quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này, chậm nhất sau 2 ngày làm việc, cơ quan hoặc bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ có trách nhiệm tham mưu người đứng đầu ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với công chức;

b) Chậm nhất sau 1 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đề xuất của cơ quan hoặc bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ, người đứng đầu ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với công chức;

c) Trong 3 ngày làm việc, kể từ ngày có đủ cơ sở để hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác thì người đứng đầu ra quyết định hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác đối với công chức;

d) Quyết định tạm đình chỉ công tác và quyết định hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác được gửi đến công chức bị tạm đình chỉ công tác, công bố trong cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức và gửi đến cơ quan, tổ chức, đơn vị có liên quan.

11. Quy định liên quan đến công chức bị tạm đình chỉ công tác:

a) Công chức bị tạm đình chỉ công tác thực hiện các quyền và trách nhiệm theo quy định của cấp có thẩm quyền;

b) Quyết định tạm đình chỉ công tác là căn cứ để xem xét, xếp loại công chức không hoàn thành nhiệm vụ trong năm công tác đó.

12. Chế độ, chính sách đối với công chức bị tạm đình chỉ công tác:

a) Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý bị tạm đình chỉ công tác đương nhiên bị tạm đình chỉ chức vụ và không được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác;

b) Trong thời gian tạm đình chỉ công tác mà chưa bị xem xét xử lý kỷ luật thì được hưởng 50% tiền lương tháng hiện hưởng. Tiền lương tháng hiện hưởng được tính bao gồm: mức lương theo ngạch, bậc; phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có) theo quy định của pháp luật về tiền lương;

c) Công chức được cử đi công tác nhiệm kỳ tại các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài bị tạm đình chỉ công tác thì được hưởng 50% mức sinh hoạt phí hiện hưởng;

d) Công chức không bị xử lý kỷ luật hoặc được kết luận oan, sai thì được truy lĩnh 50% còn lại của tiền lương tháng hiện hưởng quy định tại điểm b khoản này;

đ) Công chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc hoặc bị Tòa án tuyên là có tội thì không được truy lĩnh 50% còn lại của tiền lương tháng hiện hưởng quy định tại điểm b khoản này."

25. Bổ sung Điều 56a vào sau Điều 56 như sau:

Điều 56a. Các trường hợp cho thôi việc

1. Theo nguyện vọng cá nhân.
2. Bị xếp loại chất lượng không hoàn thành nhiệm vụ trong năm đánh giá do không đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ.
3. Bị đánh giá không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của vị trí việc làm theo kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên và không có vị trí việc làm thấp hơn để tiếp tục bổ trí.
4. Do sắp xếp, tổ chức lại cơ quan, tổ chức, đơn vị mà không còn vị trí việc làm phù hợp hoặc do cơ quan, tổ chức, đơn vị bị giải thể theo quy định của pháp luật hoặc theo quyết định của cấp có thẩm quyền.
5. Công chức bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục mà khả năng lao động chưa hồi phục.
6. Các trường hợp chưa giải quyết cho thôi việc theo nguyện vọng cá nhân
 - a) Công chức đang trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự;
 - b) Công chức chưa phục vụ đủ thời gian theo cam kết;
 - c) Do yêu cầu công tác của cơ quan, tổ chức hoặc chưa bố trí được người thay thế.
 - d) Các lý do khác theo quy định của pháp luật, theo quyết định của cấp có thẩm quyền cho thôi việc."

26. Sửa đổi Điều 57 như sau:

"Điều 57. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết thôi việc

1. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quy định tại Điều 7 Nghị định này quyết định cho thôi việc đối với công chức.
2. Trình tự, thủ tục giải quyết thôi việc đối với công chức thôi việc theo nguyện vọng cá nhân:
 - a) Công chức có đơn gửi cơ quan có thẩm quyền giải quyết thôi việc.
 - b) Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận đơn tự nguyện xin thôi việc của công chức, nếu đồng ý cho thôi việc thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền ra quyết định thôi việc đối với công chức; nếu không đồng ý thì trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.
3. Trình tự, thủ tục giải quyết thôi việc đối với công chức bị cho thôi việc

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày có kết quả theo dõi, đánh giá xếp loại của công chức, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền ra quyết định thôi việc.

Công chức phải hoàn thành việc thanh toán các khoản tiền, tài sản thuộc trách nhiệm của cá nhân đối với cơ quan, tổ chức (nếu có) trước khi bị cho thôi việc. Trường hợp cố tình không hoàn thành việc thanh toán thì cấp có thẩm quyền vẫn ra quyết định buộc thôi việc; việc xử lý đối với các khoản chưa thanh toán thực hiện theo quy định của pháp luật."

27. Sửa đổi Điều 58 như sau:

"Điều 58. Chế độ, chính sách đối với công chức tự nguyện xin thôi việc hoặc bị cho thôi việc

1. Công chức đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, thuộc một trong các trường hợp thôi việc theo quy định tại khoản 2, khoản 3, khoản 4, khoản 5 Điều 57 Nghị định này được hưởng trợ cấp thôi việc như sau:

- a) Mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương hiện hưởng;
- b) Được bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc hưởng bảo hiểm xã hội một lần theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

2. Công chức còn trên 02 năm đến 05 năm đến tuổi nghỉ hưu, thuộc trường hợp thôi việc theo quy định tại khoản 1 Điều 57 Nghị định này thì mỗi năm còn lại được trợ cấp 03 tháng lương hiện hưởng và được hưởng chế độ theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này.

Công chức còn dưới 02 năm đến tuổi nghỉ hưu theo quy định, thuộc trường hợp thôi việc theo quy định tại khoản 1 Điều 57 Nghị định này thì được hưởng 6 tháng lương cho thời gian đủ 24 tháng; mỗi tháng tiếp theo sẽ bị trừ 5% trên tổng số lương của 6 tháng.

3. Tiền lương tháng hiện hưởng là tiền lương tháng liền kề trước khi thôi việc. Tiền lương tháng được tính bao gồm: mức lương theo ngạch, bậc; 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) theo quy định của pháp luật về tiền lương.

4. Mức trợ cấp bằng 01 (một) tháng tiền lương hiện hưởng được thực hiện đối với trường hợp có tổng thời gian công tác trước khi thôi việc từ 06 tháng đến dưới 12 tháng.

5. Công chức đã có thông báo nghỉ hưu hoặc thuộc trường hợp tinh giản biên chế hoặc buộc thôi việc theo quy định của pháp luật thì không thuộc trường hợp được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc quy định tại khoản 1 Điều này."

28. Sửa đổi Điều 60 như sau:

"Điều 60. Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc

Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc do ngân sách nhà nước bảo đảm."

29. Sửa đổi Điều 67 như sau:**"Điều 67. Nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương****1. Nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh:**

a) Thực hiện các nội dung quản lý công chức quy định tại Điều 64 Nghị định này;

b) Phân cấp, ủy quyền cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cơ quan chuyên môn, cơ quan, tổ chức hành chính khác thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc cơ quan tương đương cấp Sở, Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã thực hiện các nội dung quy định tại khoản 4 Điều 64 Nghị định này;

c) Thực hiện thống kê và báo cáo thống kê công chức theo quy định;

d) Hướng dẫn, kiểm tra việc thi hành các quy định của pháp luật đối với công chức thuộc phạm vi quản lý;

đ) Giải quyết khiếu nại, tố cáo theo phân cấp và theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

2. Nhiệm vụ của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh:

a) Thực hiện nhiệm vụ quy định tại khoản 1 Điều 64 Nghị định này và theo phân cấp, ủy quyền của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

b) Tổ chức thực hiện các nội dung quản lý công chức quy định tại các khoản 3, khoản 4, khoản 6, khoản 7, khoản 8 Điều 64 Nghị định này và ban hành hoặc phân cấp, ủy quyền việc ban hành các quyết định tương ứng để thực hiện quản lý đội ngũ công chức theo thẩm quyền, trừ những nội dung thuộc thẩm quyền của cơ quan sử dụng công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025."

30. Sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 68 như sau:

"3. Thực hiện nhiệm vụ quy định tại khoản 5 Điều 64 Nghị định này, theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025, theo phân cấp, ủy quyền hoặc theo quy định của cấp có thẩm quyền."

31. Bổ sung khoản 5 Điều 70 như sau:

"5. Trong thời gian cấp có thẩm quyền chưa sửa đổi, bổ sung, ban hành quy định mới về công chức Ban chỉ huy quân sự cấp xã:

a) Trường hợp được bổ nhiệm vào vị trí Chỉ huy trưởng, Phó Chỉ huy trưởng, Trợ lý Ban Chỉ huy quân sự cấp xã theo quy định của pháp luật về dân quân tự vệ thì quyết định bổ nhiệm đồng thời là quyết định tuyển dụng vào làm công chức;

b) Trường hợp sĩ quan quân đội được điều động về giữ chức vụ Chỉ huy trưởng, Phó Chỉ huy trưởng, Trợ lý Ban Chỉ huy quân sự cấp xã thì không thực hiện chế độ công chức, thực hiện theo quy định của pháp luật đối với sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam."

32. Bãi bỏ quy định tại Điều 20 Nghị định này.

Điều 2. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

Điều 3. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập (trong trường hợp được giao thẩm quyền quản lý công chức), 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 Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- 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;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, TCCV (2).

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG