

Số: 920/TTr-BNV

Hà Nội, ngày 02 tháng 04 năm 2025

TỜ TRÌNH**Dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)**
(Tài liệu phục vụ thẩm định)

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật và Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, Bộ Nội vụ trình Chính phủ về dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT**1. Cơ sở chính trị, pháp lý**

a) Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khoá XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp¹.

b) Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW².

c) Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị³.

d) Ngày 14/3/2025, Bộ Chính trị, Ban Bí thư có Kết luận số 130-KL/TW về chủ trương sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (cấp tỉnh và cấp xã, không tổ chức cấp huyện).

đ) Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025.

¹ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 đã xác định: “Trong khu vực công, Nhà nước trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với nguồn lực của Nhà nước và nguồn thu sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động; thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng theo năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị”.

² Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 xác định: “Đổi mới mạnh mẽ phương pháp tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Khẩn trương ban hành cơ chế hữu hiệu lựa chọn, bố trí đúng cán bộ tốt, thực sự có đức, có tài, có khát vọng cống hiến, thực sự vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị; sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín”.

³ Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 xác định: “nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức..., các văn bản, nghị định về cơ chế, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động bị ảnh hưởng do sắp xếp đơn vị hành chính ở địa phương..., báo cáo Bộ Chính trị theo tiến độ chung và hoàn thành việc sửa đổi, bổ sung pháp luật chậm nhất ngày 30/6/2025”.

e) Để triển khai thực hiện chủ trương của Đảng về tinh gọn tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị (không tổ chức cấp huyện, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp), Đảng ủy Quốc hội đang chỉ đạo việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013 với phạm vi là các vấn đề về tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, trong đó sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương IX quy định về chính quyền địa phương, dự kiến bỏ đơn vị hành chính (ĐVHC) cấp huyện, chính quyền địa phương chỉ tổ chức thành 2 cấp (gồm cấp tỉnh và cấp xã). Theo đó, sau khi Quốc hội xem xét, thông qua Nghị quyết sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013 thì kịp thời sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức hiện hành để bảo đảm thống nhất với quy định của Hiến pháp năm 2013 (sau khi sửa đổi, bổ sung) về chính quyền địa phương.

2. Cơ sở thực tiễn

Luật Cán bộ, công chức (CBCC) ban hành năm 2008 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019. Trong quá trình thực hiện, Luật CBCC đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện Luật CBCC đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập cần được nghiên cứu sửa đổi cho phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu phát triển của đất nước, cụ thể:

a) Về liên thông trong công tác cán bộ

Luật CBCC hiện hành đang quy định cơ chế quản lý riêng đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã. Tại Luật CBCC và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã có quy định về việc liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã và cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên, tuy nhiên còn phát sinh nhiều thủ tục hành chính khi thực hiện. Đồng thời, thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp và tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã là yêu cầu cấp bách trong thời điểm hiện nay.

b) Về việc thực hiện quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm

Tại Điều 5 Luật CBCC quy định nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức là kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế; việc sử dụng, đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ là chưa hoàn toàn theo vị trí việc làm. Đồng thời, khái niệm vị trí việc làm trong Luật CBCC là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí, sử dụng công chức (Điều 7), dẫn đến việc triển khai xác định, mô tả vị trí việc làm còn trùng lặp với tiêu chuẩn ngạch công chức (*tiêu chuẩn áp dụng chung đối với các cơ quan, tổ chức trong cùng ngành, lĩnh vực, không rõ về yêu cầu kết quả, sản*

phẩm công việc), nên phát sinh nhiều vướng mắc trong thực tế, không đáp ứng yêu cầu tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức theo vị trí việc làm theo chủ trương của Đảng, Nhà nước hiện nay.

c) Về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức

Quy định của Luật CBCC và các văn bản hướng dẫn thi hành về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức chưa tạo đủ hành lang pháp lý cho việc đánh giá kết quả thực hiện công việc theo vị trí việc làm dẫn đến sự cào bằng trong công tác đánh giá, chưa tạo động lực trong việc rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, công chức; không có cơ sở để sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín.

d) Về thể chế hóa một số đường lối, chủ trương của Đảng

- Một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài⁴; (2) Khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung⁵; (3) Sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp⁶.

- Một số quy định cụ thể của Luật liên quan đến quy trình, thủ tục trong khâu tổ chức thực hiện dẫn đến tình trạng khi văn bản của Đảng có sự thay đổi chưa bảo đảm thống nhất, đồng bộ⁷ hoặc chưa bảo đảm linh hoạt trong khâu tổ chức thực hiện khi đẩy mạnh phân cấp, phân quyền.

Từ những cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn nêu trên, để bảo đảm thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, đồng thời tiếp tục đổi mới công tác xây dựng, quản lý đội ngũ theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu năng, hiệu quả, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc của thực tiễn thì xây dựng Luật thay thế Luật CBCC hiện hành là rất cần thiết.

II. MỤC ĐÍCH BAN HÀNH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG LUẬT

1. Mục đích ban hành Luật

Ban hành Luật Cán bộ, công chức thay thế Luật CBCC hiện hành để thực hiện yêu cầu của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; tinh giản biên chế; cơ cấu lại và nâng cao

⁴ Tại điểm 3.2 khoản 3 Mục III nhiệm vụ, giải pháp đề ra tại Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 Khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị.

⁵ Kết luận số 21-KL/TW Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII xác định: "Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung".

⁶ Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII xác định phải "có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân".

⁷ Cụ thể: (1) Về thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức: Chưa đồng bộ quy định tại điểm 28.1.2 về công tác quản lý cán bộ tại Quy định số 24-QĐ/TW ngày 30/7/2021 về thi hành Điều lệ Đảng và Điều 4 Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; (2) Về thẩm quyền quyết định biên chế công chức chưa đồng bộ với quy định tại Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị.

chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan nhà nước, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, tập trung quản lý phát triển để đưa đất nước bước vào giai đoạn mới.

2. Quan điểm xây dựng Luật

a) Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022; Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Hội nghị Trung ương khóa XIII và các Thông báo Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban Chỉ đạo Trung ương về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

b) Thể chế hoá đầy đủ các Nghị quyết, quy định, kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ, bảo đảm đồng bộ, liên thông và đáp ứng yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; rõ trách nhiệm; kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tạo môi trường, điều kiện thúc đẩy đổi mới sáng tạo; thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

c) Kế thừa những quy định còn giá trị; sửa đổi những quy định không còn phù hợp; bổ sung cơ chế mới để hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngang tầm nhiệm vụ.

d) Quán triệt chủ trương của Trung ương, Quốc hội về việc “Luật chỉ quy định những vấn đề có tính nguyên tắc, đúng thẩm quyền của Quốc hội” nhằm bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật.

III. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi điều chỉnh

Luật này quy định về cán bộ, công chức; quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức; bầu cử, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ trung ương đến cấp xã.

2. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng của Luật này là cán bộ, công chức trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ trung ương đến cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

IV. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ ÁN LUẬT

Căn cứ Kết luận số 127-KL/TW của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, để bảo đảm việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy chính quyền địa phương 2 cấp, phù hợp với thời điểm ban hành Hiến pháp (sửa đổi) và Luật Tổ chức chính quyền địa phương (sửa đổi); vận hành đồng bộ giữa tổ chức bộ máy và con người, Luật Cán bộ, công chức thay thế Luật CBCC hiện hành được xây dựng trên cơ sở áp dụng quy định tại khoản 2 Điều 26 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025⁸, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện các công việc sau:

1. Đăng tải hồ sơ dự án Luật trên Cổng Thông tin điện tử Chính phủ và Cổng Thông tin điện tử Bộ Nội vụ để lấy ý kiến Nhân dân.
2. Lấy ý kiến các ban, bộ, ngành Trung ương; UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương về hồ sơ dự án Luật. Tổ chức hội thảo để lấy ý kiến các chuyên gia, nhà khoa học đối với hồ sơ dự án Luật.
3. Tiếp thu ý kiến góp ý của các cơ quan, bộ, ngành, địa phương, hoàn thiện hồ sơ xây dựng dự án Luật.
4. Gửi Bộ Tư pháp thẩm định hồ sơ dự án Luật.
5. Tiếp thu ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp, chỉnh lý và hoàn thiện hồ sơ dự án Luật CBCC (sửa đổi) trình Chính phủ xem xét.

V. BỐ CỤC VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA DỰ ÁN LUẬT

1. Bố cục dự thảo Luật

Dự thảo Luật sửa đổi gồm 8 Chương, 54 Điều, cụ thể:

- Chương I: Những quy định chung (từ Điều 1 đến Điều 8);
- Chương II: Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức (gồm 4 mục, từ Điều 9 đến Điều 18);
- Chương III: Vị trí việc làm (gồm Điều 19, Điều 20);
- Chương IV: Cán bộ (từ Điều 21 đến Điều 24);
- Chương V: Công chức (gồm 7 mục, từ Điều 25 đến Điều 42);
- Chương VI: Xử lý kỷ luật (từ Điều 43 đến Điều 47);
- Chương VII: Quản lý cán bộ, công chức (từ Điều 48 đến Điều 51);
- Chương VIII: Điều khoản thi hành (từ Điều 52 đến Điều 54).

⁸ Khoản 2 Điều 26 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025 quy định “trường hợp cần ban hành luật, nghị quyết ngay tại kỳ họp Quốc hội đang diễn ra hoặc kỳ họp gần nhất để giải quyết ngay vấn đề cấp bách, vướng mắc, bất cập phát sinh từ thực tiễn mà nội dung đề xuất chưa có trong Chương trình lập pháp hằng năm thì cơ quan trình dự án chủ động tổ chức việc soạn thảo và không phải thực hiện quy trình xây dựng chính sách; gửi hồ sơ dự án để Hội đồng Dân tộc, Ủy ban của Quốc hội thẩm tra, trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến đồng thời quyết định việc bổ sung vào dự kiến chương trình kỳ họp Quốc hội để trình Quốc hội xem xét, thông qua.”.

2. Nội dung cơ bản của dự thảo Luật

Trên cơ sở kế thừa các quy định của Đảng và pháp luật hiện hành về cán bộ, công chức; tham khảo kinh nghiệm của các nước trên thế giới về quản lý cán bộ, công chức và yêu cầu thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện cuộc cách mạng về tổ chức bộ máy đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới, dự thảo Luật sửa đổi những nội dung cơ bản như sau:

2.1. Sửa đổi các quy định liên quan đến cán bộ, công chức khi tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (cấp tỉnh và cấp xã)

- Sửa đổi khái niệm cán bộ, công chức (tại Điều 2 dự thảo Luật), trong đó quy định cán bộ, công chức ở Trung ương, ở cấp tỉnh và cấp xã (bỏ cấp huyện); đồng thời, bỏ Chương V về cán bộ, công chức cấp xã trong Luật CBCC hiện hành. Theo đó, dự thảo Luật thống nhất quản lý đội ngũ cán bộ, công chức từ trung ương đến cấp xã, không phân biệt công chức cấp xã với công chức cấp tỉnh, bảo đảm đúng chủ trương của Đảng về liên thông trong công tác cán bộ.

- Rà soát các quy định về thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức tại dự thảo Luật để phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (bỏ quy định thẩm quyền của Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).

- Bổ sung quy định điều khoản chuyển tiếp để bảo đảm cán bộ, công chức cấp xã (hiện hành) được giữ nguyên số lượng biên chế cho đến khi hoàn thành việc rà soát, tinh giản, cơ cấu lại và sắp xếp theo vị trí việc làm của chính quyền địa phương; được bảo lưu mức tiền lương hiện hưởng cho đến khi bố trí việc làm mới theo quy định của Chính phủ; bảo đảm tính liên tục, không làm ảnh hưởng đến việc phục vụ hoạt động bình thường của người dân, doanh nghiệp khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp (Điều 53)⁹.

2.2. Sửa đổi các quy định liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm để tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong và sau quá trình thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị

- Sửa đổi khái niệm vị trí việc làm (là chức vụ, chức danh, công việc của một cán bộ, công chức gắn với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu của cơ quan, tổ chức, đơn vị), trong đó, bỏ nội dung “gắn với cơ cấu và ngạch công chức”, và “để xác định biên chế” để khắc phục sự trùng lặp giữa quản lý theo vị trí việc làm và quản lý theo ngạch công chức; không làm cơ sở để các đơn vị tăng thêm biên chế; đồng thời, bổ sung Điều 19 (phân loại, nội dung vị trí việc làm), Điều 20 (căn cứ xác định vị trí việc làm), Điều 30 (hệ thống vị trí việc làm), Điều 31 (bố trí công chức khi thay đổi vị trí việc làm) và các nội dung tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng công chức và các nội dung liên quan đến quản lý công chức theo vị trí việc

⁹ Tính đến ngày 31/12/2024, số lượng cán bộ, công chức cấp xã là 212.606 người, trong đó có 92,4% tốt nghiệp đại học trở lên và 7,6% tốt nghiệp cao đẳng trở xuống. Theo đó, số lượng cán bộ, công chức cấp xã không đạt tiêu chuẩn chỉ chiếm tỷ lệ ít, sẽ được giải quyết theo chính sách bảo đảm lợi ích chính đáng theo quy định của Chính phủ.

làm tại dự thảo Luật theo “*Hệ thống vị trí việc làm của công chức được xếp theo thứ bậc căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ, chức danh, bản mô tả công việc và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị, phù hợp với tổ chức của các cơ quan Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp Trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã*”; trên cơ sở đó, bỏ quy định về ngạch công chức tại Luật CBCC hiện hành gồm: (1) Ngạch công chức và bổ nhiệm vào ngạch công chức; (2) Chuyển ngạch công chức; (3) Nâng ngạch công chức; (4) Tổ chức thi nâng ngạch công chức; (5) Các nội dung liên quan đến ngạch công chức trong Luật CBCC hiện hành. Theo đó, việc đổi mới quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm sẽ có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, đổi mới tư duy quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, thay cho ngạch, bậc.

Hiện nay, thực hiện Luật CBCC hiện hành, 100% các bộ, ngành, địa phương đã xây dựng và phê duyệt Đề án vị trí việc làm, tuy nhiên còn gắn với cơ cấu ngạch công chức và bảng lương hiện hành. Vì vậy, trong thời gian chưa thiết kế bảng lương mới theo vị trí việc làm, việc thực hiện từng bước chuyển đổi sang cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm vẫn áp dụng các ngạch lương hiện hành, nên không tạo ra sự xáo trộn lớn. Căn cứ Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), các bộ, ngành, địa phương sẽ hoàn thiện lại Đề án vị trí việc làm cho phù hợp để chuyển dần sang cơ chế quản lý mới theo lộ trình.

- Bổ sung nội dung khuyến khích, bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, cụ thể: bổ sung nội dung về quyền của cán bộ, công chức tại khoản 6 Điều 12 (được khuyến khích, khen thưởng khi có thành tích trong đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung và được xem xét miễn trừ trách nhiệm khi có sai sót, thiệt hại trong thực hiện); đồng thời, bổ sung nội dung miễn trách nhiệm đối với cán bộ, công chức tại khoản 2 Điều 44 (thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung).

- Bổ sung nội dung về những việc cán bộ, công chức không được làm tại khoản 2 Điều 17 (không được né tránh, đùn đẩy trách nhiệm trong việc thực hiện các nhiệm vụ và các đề xuất đổi mới, sáng tạo) để khắc phục tình trạng cán bộ, công chức né tránh, đùn đẩy trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ thời gian qua.

2.3. Hoàn thiện quy định về thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan nhà nước

Tại Điều 7 dự thảo Luật đã quy định Nhà nước có cơ chế, chính sách ưu tiên, đột phá trong thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng làm việc trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị, bảo đảm nguyên tắc kết hợp nguồn lực khu vực công và khu vực tư theo hướng: Chính phủ quy định cơ chế, chính sách ưu đãi và nguồn kinh phí theo thẩm quyền (bao gồm kinh phí từ ngân sách nhà nước và nguồn huy động hợp pháp khác) để thu hút, trọng dụng

người có tài năng trong các lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm, mũi nhọn để phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững của đất nước. Trên cơ sở đó, người đứng đầu cơ quan quản lý cán bộ, công chức quyết định việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng thuộc phạm vi quản lý.

2.4. Các nội dung khác trong dự thảo Luật

Ngoài các nội dung lớn nêu trên, dự thảo Luật được xây dựng theo tinh thần Luật chỉ quy định những vấn đề có tính nguyên tắc, đúng thẩm quyền của Quốc hội nhằm bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật; những nội dung chi tiết có thể thay đổi linh hoạt trong thực hiện thì giao cho Chính phủ quy định, cụ thể:

(1) Các nội dung không quy định tại Luật này gồm: các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ (từ Điều 70 đến Điều 73 Luật hiện hành); thanh tra công vụ (Điều 74, Điều 75 Luật hiện hành); áp dụng chế độ công chức đối với viên chức lãnh đạo, quản lý, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ (Điều 84 Luật hiện hành).

(2) Các nội dung để giao Chính phủ quy định chi tiết: (a) Về vị trí việc làm gồm: (i) Nguyên tắc xác định vị trí việc làm, (ii) Phương pháp, trình tự xác định vị trí việc làm, (iii) Xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực của vị trí việc làm, (iv) Xây dựng, ban hành hệ thống vị trí việc làm, (v) Trách nhiệm, thẩm quyền thẩm định, phê duyệt, ban hành vị trí việc làm, (vi) Quản lý việc làm của công chức,...; (b) Về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật, tiền lương và các chế độ phụ cấp để phù hợp với các quy định của Đảng (như Quy định số 80-QĐ/TW¹⁰, Quy định số 142-QĐ/TW¹¹, ...).

(3) Dự thảo Luật đã xử lý để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với các luật liên quan như: Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Tổ chức Tòa án nhân dân, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân, Luật Thi hành án dân sự, Luật Cơ yếu, Luật Thanh tra, Luật Công an nhân dân, Luật Dân quân tự vệ...

(4) Điều khoản chuyển tiếp: Do việc chuyển đổi cơ chế quản lý cán bộ, công chức từ ngạch, bậc sang vị trí việc làm, không gắn với cơ cấu và ngạch công chức liên quan đến con người, cần có lộ trình phù hợp để chuyển đổi tư duy, nhận thức đến hành động trong bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức, cũng như gắn với việc ban hành bảng lương mới theo vị trí việc làm. Vì vậy, đề nghị giao Chính phủ xây dựng lộ trình, ban hành quy định từng bước chuyển đổi quản lý theo vị trí việc làm trong thời hạn 05 năm tính từ ngày Luật này có hiệu lực. Trong thời hạn 05 năm, việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng và trả lương cán bộ, công chức tiếp tục thực hiện theo quy định hiện hành của Chính phủ (khoản 2 Điều 53).

¹⁰ Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

¹¹ Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23/4/2024 của Bộ Chính trị thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ.

VI. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THI HÀNH LUẬT

1. Nguồn kinh phí

a) Kinh phí tổ chức thực hiện gồm

Kinh phí xây dựng văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết thi hành Luật; tuyên truyền, phổ biến, tập huấn pháp luật; tổ chức triển khai thi hành Luật; thực hiện theo Luật Ngân sách nhà nước và các quy định hiện hành.

b) Dự kiến nguồn kinh phí để thi hành Luật

- Từ nguồn ngân sách Trung ương và ngân sách địa phương.

- Từ nguồn kinh phí của các tổ chức, cá nhân và các nguồn kinh phí huy động hợp pháp khác.

2. Nguồn nhân lực

Thực hiện yêu cầu của Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về việc sắp xếp, kiện toàn, tinh gọn đầu mối bên trong các tổ chức của hệ thống chính trị gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong thời gian tới, đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương sẽ tiếp tục được rà soát, đánh giá và kiện toàn, bảo đảm tinh giản bộ máy gắn với nâng cao chất lượng hoạt động hiệu lực, hiệu năng, hiệu quả. Do vậy, sau khi Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) được ban hành có hiệu lực thi hành, không phát sinh tổ chức hành chính mới, không tăng biên chế; nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công tác triển khai thi hành Luật.

3. Các điều kiện đảm bảo thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)

a) Ban hành các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật

Sau khi Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) được Quốc hội thông qua, Chính phủ sẽ ban hành Kế hoạch tổ chức triển khai thi hành Luật, trong đó giao Bộ Nội vụ và các Bộ, cơ quan có liên quan theo chức năng, nhiệm vụ khẩn trương xây dựng, hoàn thiện các văn bản quy định chi tiết và triển khai Luật trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền đảm bảo đầy đủ, chất lượng, đúng tiến độ; đồng thời, giao các cơ quan trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ tiến hành rà soát để ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành các văn bản thay thế các quy định hướng dẫn Luật CBCC hiện hành trong thời gian 05 năm.

b) Tổ chức thực thi hành Luật sau khi ban hành

- Tuyên truyền, phổ biến Luật: Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ thực hiện phổ biến, tuyên truyền nội dung của Luật và các quy định liên quan; Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ

Tư pháp xây dựng nội dung thông tin, tuyên truyền, phổ biến yêu cầu, nội dung và các quy định của Luật kịp thời đến các cơ quan, tổ chức và người dân.

- Bảo đảm nguồn lực thực hiện: Ngoài nguồn kinh phí do ngân sách nhà nước cấp, huy động nguồn lực từ cơ quan, đơn vị và địa phương, hỗ trợ của các tổ chức xã hội, tổ chức quốc tế hoặc lồng ghép vào các chương trình, dự án khác để có nguồn kinh phí bảo đảm cho việc thực hiện Luật. Đồng thời, cần đảm bảo hạ tầng công nghệ thông tin phù hợp, xây dựng và khai thác hiệu quả Cơ sở dữ liệu Quốc gia về cán bộ, công chức.

- Giám sát, thanh tra, kiểm tra, theo dõi thi hành Luật: Thực hiện công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra, theo dõi thi hành Luật và các văn bản pháp quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật.

VII. THỜI GIAN DỰ KIẾN TRÌNH THÔNG QUA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC (SỬA ĐỔI)

Thời gian dự kiến Quốc hội xem xét thông qua Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) tại Kỳ họp thứ 9 (tháng 5/2025).

Trên đây là Tờ trình Chính phủ về dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), Bộ Nội vụ kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- TTgCP, các PTTgCP (đề b/c);
- Bộ Tư pháp;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ trưởng Phạm Thị Thanh Trà (đề b/c);
- Thứ trưởng Trương Hải Long;
- Lưu: VT, CCVC.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Trương Hải Long