|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BỘ NỘI VỤ**Số: /TTr-BNV |  | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc***Hà Nội, ngày tháng năm 2024* |

**TỜ TRÌNH**

**Đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)**

***(Tài liệu gửi Bộ Tư pháp đề nghị thẩm định)***

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của Bộ Chính trị[[1]](#footnote-1); Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 ngày 05/11/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội[[2]](#footnote-2); Công văn số 2852-CV/ĐĐQH15 ngày 08/10/2024 của Đảng đoàn Quốc hội; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 26/6/2024 của Chính phủ[[3]](#footnote-3), Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ[[4]](#footnote-4) và ý kiến chỉ đạo của Lãnh đạo Chính phủ tại Công văn số 10240/VPCP-TCCV ngày 30/12/2023 của Văn phòng Chính phủ[[5]](#footnote-5), Bộ Nội vụ đã tiến hành tổng kết, đánh giá toàn diện việc việc thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) và lập hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi); đăng tải trên Cổng Thông tin điện tử của Chính phủ và Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ; gửi lấy ý kiến của các bộ, ban, ngành và các cơ quan liên quan[[6]](#footnote-6) (sau đây gọi chung là bộ, cơ quan, địa phương). Bộ Nội vụ kính trình Chính phủ Hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), cụ thể như sau:

1. **SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG LUẬT**
2. **Cơ sở chính trị, pháp lý**

- Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định một trong ba đột phá chiến lược là *“Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo”*.

- Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 đã xác định phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội là *“Xây dựng nhanh nền hành chính hiện đại, dựa trên đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo, phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị, phục vụ người dân, doanh nghiệp”; “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo dựa trên cơ chế cạnh tranh về tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và đề bạt; có phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng. Quy định rõ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu; có cơ chế khuyến khích, khơi dậy tinh thần cống hiến vì đất nước, tạo động lực và áp lực để mọi cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao, tận tụy phục vụ nhân dân; có cơ chế bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”.*

- Nghị quyết số 27-NQ/TW[[7]](#footnote-7) đặt ra mục tiêu *“Tập trung phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền hành chính quốc gia; cải cách mạnh mẽ chế độ công vụ, công chức; hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp”;* đồng thời, đặt gia giải pháp *“Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức với ba trụ cột chính: Tổ chức bộ máy; công vụ, công chức; hành chính điện tử và chuyển đổi số”.*

- Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội phân công *Chính phủ nghiên cứu, rà soát Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các luật có liên quan.*

- Nghị quyết số 98/NQ-CP của Chính phủ giao *Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành có liên quan và các địa phương rà soát, nghiên cứu đề xuất xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) (trước năm 2026).*

1. **Cơ sở thực tiễn**

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019 tại Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 (sau đây gọi chung là Luật Cán bộ, công chức). Sau hơn 15 năm thực hiện, Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp, 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, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả. Việc thực hiện các quy định của Luật và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành góp phần quan trọng thực hiện chủ trương của Đảng về đổi mới cơ chế quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước.

Tuy nhiên, sau 05 năm được sửa đổi, bổ sung, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức bộc lộ hạn chế nhất định, cần tiếp tục được hoàn thiện đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, cần phải nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đồng bộ với các quy định mới của Đảng, cụ thể như sau:

***Một là,***một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ[[8]](#footnote-8) cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Cơ chế tạo nguồn, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; (3) Cơ chế sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức, viên chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

***Hai là,***một số quy định của Luật chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, như:

- Về nội dung quản lý cán bộ, công chức: Điều 65 Luật Cán bộ, công chức quy định 5 nhóm nội dung quản lý cán bộ, công chức. Đối chiếu 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 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về thi hành Điều lệ Đảng và Điều 4 Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị[[9]](#footnote-9), Luật Cán bộ, công chức chưa quy định thẩm quyền về “phân cấp quản lý”, “giới thiệu ứng cử”, “tái cử”, “cho thôi giữ chức vụ”, “kiểm soát quyền lực”.

- Về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức: Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về tình tiết tăng nặng, tình tiết giảm nhẹ tương ứng với quy định của Đảng tại Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị; quy định về thời hạn không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn đối với cán bộ, công chức bị kỷ luật chưa đồng bộ với Quy định số 80-QĐ/TW của Bộ Chính trị[[10]](#footnote-10).

- Về thẩm quyền quyết định biên chế công chức: Tại Khoản 2 Điều 4 Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị[[11]](#footnote-11) quy định Bộ Chính trị quyết định tổng biên chế và biên chế dự phòng của hệ thống chính trị theo nhiệm kỳ 5 năm và khi cần thiết; quyết định giao biên chế cho các cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền quản lý biên chế. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức quy định: (1) Thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam. (2) Uỷ ban thường vụ Quốc hội quyết định biên chế công chức của Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân. (3) Chủ tịch nước quyết định biên chế công chức của Văn phòng Chủ tịch nước. (4) Chính phủ quyết định biên chế công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cấp tỉnh. (5) Căn cứ vào quyết định chỉ tiêu biên chế được Chính phủ giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân. (6) Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

- Về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan, tổ chức: Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ quan, đơn vị, chưa đồng bộ với Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị[[12]](#footnote-12). Trong khi đó Luật Cán bộ công chức quy định mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách.

***Ba là,***thực tiễn phát sinh nhiều vấn đề mới chưa được pháp luật quy định, như: (1) Các quy định cụ thể về đạo đức công vụ; biểu hiện hành vi và chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ; (2) Việc áp dụng cơ chế quản lý thống nhất giữa cán bộ, công chức cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã; (3) Quy định về việc tiếp nhận vào công chức, trong đó cần bổ sung đối tượng là sinh viên tốt nghiệp hệ cử tuyển; (4) Chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật.

Cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề “rất trọng yếu”, “quyết định mọi việc”, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện cuộc cách mạng về tinh gọn bộ máy, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Do vậy, yêu cầu và cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cần được nghiên cứu, quy định phù hợp với thực tiễn quản lý trong giai đoạn hiện nay.

Từ những căn cứ chính trị, pháp lý và để khắc phục những bất cập trong thực tiễn nêu trên thì việc xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC và Luật Viên chức là cần thiết.

1. **MỤC ĐÍCH BAN HÀNH VÀ QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO**

**1. Mục đích ban hành**

*1.1.* Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ gắn với việc sắp xếp tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị ***“Tinh - Gọn - Mạnh - Hiệu năng - Hiệu lực - Hiệu quả”*** theo yêu cầu Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Trung ương Đảng khóa XIII[[13]](#footnote-13) và Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị[[14]](#footnote-14).

*1.2.* Xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

1.3. Xây dựng nền công vụ thực tài và cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu có đủ năng lực năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, đánh giá cán bộ, công chức theo hướng thực chất, “**vì việc sắp xếp người, trên cơ sở sản phẩm cụ thể đo đếm được”**.

1.4. Xây dựng cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, đặc biệt trong những trường hợp thực thi nhiệm vụ, công vụ có rủi ro, sai sot từ sớm, ngay khi có kế hoạch.

**2. Quan điểm chỉ đạo**

*2.1.* Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Thể chế hóa kịp thời, đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng tại Văn kiện Đại hội XIII và các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng, nghị quyết của Quốc hội và những vấn đề thực tiễn đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

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

*2.3.* Đẩy mạnh phân quyền mạnh mẽ cho địa phương trên nguyên tắc Trung ương tập trung xây dựng, hoàn thiện thể chế, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát; bộ, ngành, địa phương tự quyết định trong việc quản lý số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo thẩm quyền. Gắn việc giao quyền, xác định rõ trách nhiệm nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy vai trò người đứng đầu trong công tác quản lý cán bộ, công chức.

*2.4.* Bảo đảm tính nhất quán, ổn định, đồng bộ của hệ thống pháp luật; tính thống nhất, đồng bộ giữa quy định của Luật Cán bộ, công chức với pháp luật chuyên ngành khác; tính kế thừa và phát triển các quy định hiện hành; tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện Việt Nam.

*2.5.* Khắc phục những tồn tại, vướng mắc trong cơ chế quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; kịp thời tháo gỡ những “điểm nghẽn” trong quản lý nguồn nhân lực khu vực công, tạo động lực phát triển.

1. **PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG TÁC ĐỘNG CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC (SỬA ĐỔI)**

**1. Phạm vi điều chỉnh**

Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) nghiên cứu sửa đổi toàn diện các quy định của Luật Cán bộ, công chức hiện hành, quy định về cán bộ, công chức; bầu cử, tuyển dụng, sử dụng,quản lý cán bộ, công chức;quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm; đạo đức, văn hóa công vụ.

**2. Đối tượng tác động**

Đối tượng tác động của Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) là toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức tại cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội từ trung ương đến địa phương, toàn bộ cơ quan nhà nước ở Trung ương và chính quyền địa phương, các thiết chế, cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc của chính quyền địa phương các cấp (từ cấp tỉnh đến cấp xã).

1. **NỘI DUNG CỦA CHÍNH SÁCH, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TRONG ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT**

**1. Chính sách 1:** *Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm*

**a) Mục tiêu của chính sách**

- Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức từ kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế sang cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, ***lấy vị trí việc làm làm cơ sở để thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức***; tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên kết quả công việc, hướng tới nền công vụ thực tài.

- Đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nhằm phát triển Chính phủ điện tử hướng đến Chính phủ số; bảo đảm tăng tính hiện đại, công khai, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước.

**b) Nội dung chính sách**

- Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung các quy định về vị trí việc làm gắn với yêu cầu của ngành, lĩnh vực; từng bước bỏ quy định về ngạch và cơ cấu ngạch công chức; hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng và trả lương đối với cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

- Nghiên cứu, bổ sung quy định cho phép cơ quan nhà nước được ký hợp đồng lao động đối với một số vị trí việc làm thực thi, thừa hành do công chức đảm nhiệm để tạo sự linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt đối với cơ quan hành chính có nguồn thu theo quy định của pháp luật.

- Hoàn thiện quy định về hồ sơ điện tử của cán bộ, công chức; nội hàm cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức; quy định thẩm quyền, cách thức quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức tiến tới quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số.

**c) Giải pháp thực hiện chính sách đã được lựa chọn và lý do lựa chọn**

Cơ quan lập đề nghị đánh giá tác động 03 giải pháp và đề xuất lựa chọn giải pháp 1:

- Hoàn thiện quy định về vị trí việc làm theo hướng xác định rõ việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá cán bộ, công chức được thực hiện trên cơ sở vị trí việc làm.

- Quy định cho phép cơ quan nhà nước được ký hợp đồng lao động đối với một số vị trí việc làm thực thi, thừa hành do công chức đảm nhiệm để tạo sự linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt đối với cơ quan hành chính có nguồn thu theo quy định của pháp luật”.

- Quy định cơ chế quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số.

Việc lựa chọn giải pháp này là phương án tối ưu đáp ứng yêu cầu “cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo” theo Nghị quyết số 18-NQ/TW gắn với nhiệm vụ “hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý về vị trí việc làm và các tiêu chí đánh giá, phân loại cán bộ, công chức gắn với từng vị trí việc làm trong khu vực công để làm căn cứ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và trả lương đối với cán bộ, công chức” tại Nghị quyết số 27-NQ/TW; thống nhất phương pháp xác định và cách thức quản lý theo vị trí việc làm, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật. Theo đó, cơ quan lập đề nghị nghiên cứu, sửa đổi toàn diện các điều, khoản về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quản lý, đánh giá tại Luật Cán bộ, công chức hiện hành **liên quan đến vị trí việc làm**; đồng thời, nghiên cứu, sửa đổi các quy định về quản lý cán bộ, công chức tại Chương VI theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, ủy quyền trong công tác cán bộ.

**2. Chính sách 2:** *Hoàn thiện quy định về cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; cơ chế tạo nguồn, thu hút thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong bộ máy của hệ thống chính trị*

**a) Mục tiêu của chính sách**

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tinh thông, chất lượng, đủ đức, đủ tài để phục vụ công cuộc đổi mới đất nước, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

**b) Nội dung chính sách**

- Thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; thẩm quyền, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu.

- Thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng về tạo nguồn nhân lực chất lượng cao từ xa, từ sớm; thu hút, tuyển dụng, trọng dụng trên cơ sở chế độ đãi ngộ cao; xây dựng cơ chế sát hạch để dưa ra khỏi nền công vụ những người đạt kết quả thấp nhất trong từng nhóm đối tượng trên nguyên tắc cạnh tranh.

**c) Giải pháp thực hiện chính sách đã được lựa chọn và lý do lựa chọn**

Cơ quan lập đề nghị đánh giá tác động 03 giải pháp và đề xuất lựa chọn giải pháp 1, gồm: (01) Quyền của cán bộ, công chức được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ; (02) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; (03) Nghiêm cấm biểu hiện, hành vi né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao mà không có lý do chính đáng; (04) Cơ chế loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm đối với cán bộ, công chức khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo; (05) Xây dựng cơ chế để bồi dưỡng, sàng lọc, tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng cao ngay từ khi đang ở môi trường học tập; (06) Xây dựng cơ chế sát hạch để thường xuyên sàng lọc đội ngũ trên nguyên tắc có vào – có ra, có lên – có xuống; gắn kết quả thực hiện nhiệm vụ với cơ hội đào tạo, thăng tiến, tiền lương; (07) Hoàn thiện chính sách về thu nhập và các đãi chính sách ngộ đủ mạnh để công chức yên tâm công tác, cống hiến; xây dựng chính sách “đột phá” đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

**3. Chính sách 3:** *Thống nhất nền công vụ từ trung ương đến cơ sở*

**a) Mục tiêu của chính sách**

Thực hiện liên thông, bình đẳng, nhất quán giữa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã với đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, đảm bảo nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã

**b) Nội dung chính sách**

- Bổ sung quy định nguyên tắc thực hiện thống nhất quản lý cán bộ, công chức trong cùng hệ thống theo chiều dọc và theo chiều ngang; quy định rõ điều kiện thực hiện và các điều khoản chuyển tiếp. Theo đó, nghiên cứu, bỏ quy định về cán bộ, công chức cấp xã tại Chương V và các quy định có liên quan tại Luật Cán bộ, công chức hiện hành.

- Nghiên cứu, rà soát, bổ sung vị trí việc làm, chế độ chính sách (tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thang bảng lương...) đối với đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở đơn vị hành chính cấp xã.

**c) Giải pháp thực hiện chính sách đã được lựa chọn và lý do lựa chọn**

Cơ quan lập đề nghị đánh giá tác động 03 giải pháp và đề xuất lựa chọn giải pháp 1. “Bỏ quy định về cán bộ, công chức cấp xã. Thống nhất một cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý và chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức”. Theo đó, cơ quan lập Đề nghị nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung nguyên tắc xác định vị trí việc làm ở các cơ quan, tổ chức của xã, phường, thị trấn; xác định mỗi vị trí việc làm, mỗi chức vụ, chức danh cán bộ hoặc công chức làm việc ở xã, phường, thị trấn phải căn cứ vào danh mục vị trí việc làm (gắn với chức vụ, chức danh) của xã, phường, thị trấn và khối lượng công việc, phạm vi quản lý, mức độ phức tạp trên địa bàn... xây dựng số lượng biên chế cần thiết để giới thiệu ứng cử, bầu cử hoặc để tuyển dụng phù hợp với vị trí việc làm theo quy định; đồng thời, bổ sung quy định tại Điều khoản chuyển tiếp đối với đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay đang làm việc ở xã, phường, thị trấn đã được tuyển dụng theo quy định của pháp luật nhưng còn thiếu tiêu chuẩn hoặc tiêu chuẩn chưa đạt mức quy định. Việc lựa chọn giải pháp này là phương án tối ưu, bảo đảm phù hợp chủ trương “*liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung*” tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII[[15]](#footnote-15), yêu cầu “*Sửa đổi chính sách, pháp luật để liên thông cán bộ từ cấp xã tới cấp huyện, cấp tỉnh…”* tại Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII[[16]](#footnote-16); đồng thời, giải quyết triệt để vướng mắc về giao biên chế và việc điều chuyển giữa các đơn vị hành chính cấp xã đối với cán bộ, công chức cấp xã; tạo nên một nền công vụ thống nhất trong nền hành chính quốc gia.

1. **NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THI HÀNH LUẬT SAU KHI ĐƯỢC THÔNG QUA**

**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 mguồn kinh phí huy động hợp pháp khác.

**2. Nguồn nhân lực**

Thực hiện yêu cầu của Nghị quyết số 18-NQ/TW 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 là nguồn nhân lực chủ yếu tổ chức thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) sẽ tiếp tục được rà soát, đánh giá và kiện toàn nhằm đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. 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)**

3.1. 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 sửa đổi, bổ sung, thay thế các quy định có mâu thuẫn, chồng chéo với quy định của Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

3.2. Tổ chức thực thi 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, viên 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 10 (tháng 11/2025).

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

*(Xin gửi kèm theo: (i) Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi); (ii) Báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019); (iii) Dự kiến đề cương chi tiết Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi); (iv) Báo cáo rà soát pháp luật liên quan; (v) Báo cáo tổng thuật pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức của một số nước trên thế giới; (vi) Báo cáo tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến của các bộ, ban, ngành, địa phương và các cơ quan liên quan; (vii) Bản chụp các ý kiến góp ý của các bộ, ban, ngành, địa phương và các cơ quan liên quan).*

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Như trên;- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);- PTT Thường trực CP Nguyễn Hòa Bình (để báo cáo);- Bộ Tư pháp;- Văn phòng Chính phủ;- Bộ trưởng Phạm Thị Thanh Trà (để báo cáo);- Thứ trưởng Trương Hải Long;- Các Vụ: PC, TCBC, CQĐP;- Lưu: VT, Vụ CCVC. | **KT. BỘ TRƯỞNG****THỨ TRƯỞNG****Trương Hải Long** |

1. Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của Bộ Chính trị về định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 ngày 05/11/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội triển khai thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 26/6/2024 của Chính phủ về Chương trình hành động thực hiện Chỉ thị 27-CT/TW năm 2023 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. [↑](#footnote-ref-3)
4. Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV. [↑](#footnote-ref-4)
5. Công văn số 10240/VPCP-TCCV ngày 30/12/2023 của Văn phòng Chính phủ thông báo ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Trần Lưu Quang, giao “Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) và Luật Viên chức (sửa đổi) theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong tháng 12 năm 2024”. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ngày 21/3/2024, Bộ Nội vụ có Văn bản số 1543/BNV-CCVC về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức. [↑](#footnote-ref-6)
7. Tại khoản 6 mục IV nhiệm vụ và giải pháp đề ra tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới [↑](#footnote-ref-7)
8. Tại Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị TW6 BCHTW Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật [↑](#footnote-ref-8)
9. 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 [↑](#footnote-ref-9)
10. Tại khoản 7 Điều 18 Quy định số 80-QĐ/TW quy định: Cán bộ bị kỷ luật thì không phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức vụ cao hơn chức vụ khi bị kỷ luật trong khoảng thời gian 12 tháng đối với hình thức kỷ luật Khiển trách, 30 tháng đối với hình thức kỷ luật Cảnh cáo và 60 tháng đối với hình thức kỷ luật Cách chức (tính từ ngày ký quyết định kỷ luật). Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều Luật Cán bộ, công chức quy định: 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; 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. [↑](#footnote-ref-10)
11. Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị [↑](#footnote-ref-11)
12. Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị [↑](#footnote-ref-12)
13. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 16/6/2022 Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện thể chế, chính sách, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và sử dụng đất, tạo động lực đưa nước ta trở thành nước phát triển có thu nhập cao [↑](#footnote-ref-13)
14. Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/2/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả" [↑](#footnote-ref-14)
15. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. [↑](#footnote-ref-15)
16. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 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 trong giai đoạn mới. [↑](#footnote-ref-16)