

Số: /TTr-BNV
(Dự thảo)

Hà Nội, ngày tháng năm 2024

TỜ TRÌNH
Dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của Bộ Chính trị¹; Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 ngày 05/11/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội²; Công văn số 2852-CV/ĐĐQH15 ngày 08/10/2024 của Đảng đoàn Quốc hội; Nghị quyết số 98/NQ-CP³ ngày 26/6/2024 của Chính phủ, Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ⁴ 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 phủ⁵, Bộ Nội vụ kính trình Chính phủ đề nghị xây dựng dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) với nội dung chính như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC (SỬA ĐỔI)**1. Cơ sở chính trị**

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

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.

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.

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.

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.

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”.

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. Cải cách cơ bản chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức”.

- Nghị quyết số 27-NQ/TW⁶ 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”.

2. Cơ sở pháp lý

- 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).

3. 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 quả hoạt động của các cơ quan nhà nước.

⁶ 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.

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 bộ⁷ cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; (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 thẩm quyền 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 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, 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 về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm.

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 tại Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ với Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị: 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.

⁷ 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.

- 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 về quản lý biên chế của hệ thống chính trị 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.

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) Ủy 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, Ủy 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/TW⁸ 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. 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, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ, thống nhất với pháp luật chuyên ngành khác, cụ thể:

- Về xác định đối tượng cán bộ, công chức:

Tại Điều 37 Luật Mặt trận Tổ quốc năm 2015 quy định đối tượng cán bộ, công chức trong cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Tuy nhiên, Điều 2 Luật Cán bộ, công chức không quy định đối tượng cán bộ, công chức tại cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

Khoản 8 Điều 18 Luật Dân quân tự vệ năm 2019 quy định chức danh “Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự cấp xã”. Điểm b khoản 3 Điều 61 Luật Cán bộ, công chức quy định chức danh “Chỉ huy trưởng Quân sự”.

- Thực hiện quy định đối với công chức chuyên ngành

Tại khoản 4 Điều 40, khoản 4 Điều 41 Luật Thanh tra năm 2022 quy định một trong những tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch thanh tra viên chính, thanh tra viên cao cấp là trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch hoặc được xét nâng ngạch hoặc được xét

⁸ 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

chuyển ngạch theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức. Theo đó, điều kiện dự thi nâng ngạch và xét nâng ngạch thanh tra viên được thực hiện đồng thời theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Thanh tra. Theo đó, một số quy định tại các văn bản hướng dẫn (Nghị định số 138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP và Nghị định số 43/2023/NĐ-CP⁹) không thống nhất gây nên vướng mắc trong tổ chức thực hiện¹⁰.

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014) quy định về ngạch chấp hành viên, gồm: Chấp hành viên sơ cấp, chấp hành viên trung cấp và chấp hành viên cao cấp (khoản 1 Điều 17); quy định tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch chấp hành viên (Điều 18). Việc tổ chức thi nâng ngạch công chức chấp hành viên thi hành án dân sự hiện nay vừa được thực hiện đồng thời theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự và pháp luật về cán bộ, công chức; trong khi đó hướng dẫn tại các văn bản quy định chi tiết chưa bảo đảm thống nhất (Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, Nghị định số 33/2020/NĐ-CP¹¹ và Nghị định số 138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP), từ đó dẫn đến vướng mắc trong tổ chức thực hiện các Luật.

Bốn 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.

⁹ Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 30/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

¹⁰ - Điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định số 43/2023/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch Thanh tra viên lên ngạch Thanh tra viên chính: được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba trở lên hoặc đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương.

- Điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch chuyên viên hoặc tương đương lên ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương: Được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba và đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương.

¹¹ Nghị định số 62/2015/NĐ-CP ngày 18/7/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự; Nghị định số 33/2020/NĐ-CP ngày 17/3/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 62/2015/NĐ-CP..

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC (SỬA ĐỔI)

1. Mục đích

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 và Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW.

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

1.3. 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 tìm người, trên cơ sở sản phẩm cụ thể đo đếm được**”. 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 trên cơ sở quy định rõ các trường hợp cán bộ, công chức dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung; bảo vệ đối với những trường hợp nguy cơ rủi ro, sai sót từ sớm, ngay khi có kế hoạch.

1.4. Đẩy mạnh số hóa toàn diện, chuyển đổi số trong hoạt động quản lý cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ điện tử, Chính phủ số thông qua xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý về nền tảng số, bộ công cụ sử dụng thống nhất toàn quốc phục vụ quản lý nhà nước và thực thi pháp luật về quản lý cán bộ, công chức.

1.5. 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;

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 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. 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.

2.3. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho bộ, ngành, địa phương 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.

III. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT

- Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) tiếp tục kế thừa, phát triển một số quy định đang phát huy hiệu quả trong thực tiễn thi hành thời gian qua trên cơ sở kết quả tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức hiện hành.

- Bên cạnh đó, Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) sửa đổi, bổ sung một số quy định về: (1) Thống nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã; (2) Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; (3) Hoàn thiện 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; (4) Hoàn thiện các quy định để đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh chuyên đổi số và xây dựng Chính phủ số, bảo đảm tăng tính hiện đại, công khai, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước; (5) Hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ, công chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng và đảm bảo tính thống nhất với hệ thống pháp luật.

IV. MỤC TIÊU, NỘI DUNG CỦA CHÍNH SÁCH VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH

Trên cơ sở kết quả đánh giá, tổng kết việc thi hành Luật Cán bộ, công chức, nghiên cứu kỹ lưỡng các quan điểm, đường lối của Đảng, các định hướng lớn tại dự thảo Văn kiện Đại hội XIV, Bộ Nội vụ đề nghị xây dựng **05 chính sách**, cụ thể như sau:

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

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; đồng thời, tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên kết quả công việc, hướng tới nền công vụ thực tài.

Giải pháp thực hiện:

- Nghiên cứu, sửa đổi 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.

Theo đó sẽ nghiên cứu, sửa đổi toàn diện các điều, khoản tại Luật Cán bộ, công chức hiện hành **liên quan đến vị trí việc làm** tại khoản 2 Điều 5 về nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; Điều 7 về giải thích khái niệm “vị trí việc làm”; Điều 12 về quyền của cán bộ, công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương; các quy định về cán bộ tại Chương III; các quy định tại Chương IV về công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện về phân loại công chức tại Điều 34 (*phân loại công chức theo vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ; vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ; vị trí việc làm mang tính thường xuyên, không mang tính thường xuyên; vị trí không gắn liền trực tiếp với hoạt động công vụ của tổ chức, ...*), tuyển dụng công chức tại Mục 2 từ Điều 35 đến Điều 41, bỏ các quy định liên quan đến ngạch công chức tại Mục 3 từ Điều 43 đến Điều 46 gồm các quy định về thay đổi vị trí việc làm, đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm tại Mục 4 từ Điều 47 đến Điều 49, các quy định về điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm tại Mục 5 từ Điều 50 đến Điều 54, các quy định về đánh giá công chức tại Mục 6 từ Điều 55 đến Điều 58; đồng thời, nghiên cứu, sửa đổi các quy định về quản lý cán bộ, công chức tại Chương VI theo hướng đẩy mạnh phân công, phân cấp trong công tác cán bộ.

2. Chính sách 2: *Hoàn thiện 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*

Mục tiêu của 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; thăm quyền, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu.

Giải pháp thực hiện:

- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ, những việc không được làm của cán bộ, công chức, như: (1) Quyền của cán bộ, công chức được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ; (2) 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; (3) 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; (4) 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; (5) Chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để “giữ chân” những

người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt “an tâm” công tác. Theo đó, sửa đổi, bổ sung quy định tại Điều 8 nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, Điều 9 về nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ và các điều từ Điều 11 đến Điều 14 về quyền của cán bộ, công chức; nghiên cứu bổ sung 1 Chương 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.

- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện quy định về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức, và những việc cán bộ, công chức không được làm. Đồng thời, bổ sung quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu, từ đó làm cơ sở cho việc sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp. Theo đó, sửa đổi, bổ sung các điều từ Điều 15 đến Điều 17 về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức theo hướng bổ sung quy định về đạo đức công vụ với các tiêu chí đánh giá cụ thể; gắn với chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ.

3. Chính sách 3: *Hoàn thiện các quy định để đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh chuyển đổi số và xây dựng Chính phủ số, bảo đảm tăng tính hiện đại, công khai, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước*

Mục tiêu của chính sách: Tập trung hoàn thiện quy định về quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý; 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.

Giải pháp thực hiện:

- Hoàn thiện quy định về hồ sơ điện tử của cán bộ, công chức, trong đó bao gồm các thông tin liên quan từ khi được tuyển dụng đến khi không còn làm việc; quản lý, lưu trữ thông tin, dữ liệu về cán bộ, công chức; công bố, xuất bản các tài liệu, thông tin về cán bộ, công chức; quản lý lưu trữ thông tin, dữ liệu về cán bộ, công chức trong phạm vi, nhiệm vụ, quyền hạn.

- Nghiên cứu, hoàn thiện chính sách của nhà nước về cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức (trong tổng thể cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức); thu thập và quản lý tập trung, thống nhất thông tin cơ bản về cán bộ, công chức và tổ chức bộ máy, biên chế của các cơ quan, tổ chức, đơn vị từ khi được tuyển dụng đến khi không còn làm việc; tích hợp, chia sẻ dữ liệu cán bộ, công chức, tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm để tổng hợp, phân tích dữ liệu nhằm phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng

Chính phủ, cơ quan nhà nước các cấp; khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số.

- Vận hành, khai thác, quản lý, lưu trữ hồ sơ cán bộ, công chức trên môi trường điện tử (thay thế việc quản lý, lưu trữ hồ sơ giấy như hiện nay) để phục vụ công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức của các cơ quan quản lý, tiến tới việc giám sát, kiểm tra “từ xa” của cơ quan thực hiện quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, trường hợp phát hiện sai phạm, vi phạm có thể kiến nghị, đề xuất xử lý.

Theo đó, nghiên cứu, bổ sung quy định tại Chương VI của Luật về quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số; làm rõ nội hàm cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức; quy định cụ thể thẩm quyền, cách thức quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức.

4. Chính sách 4: *Hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ, công chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng và đảm bảo tính thống nhất với hệ thống pháp luật; tiếp tục thể chế thành luật các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ mới ban hành chưa kịp thể chế¹².*

Mục tiêu của chính sách:

- Sửa đổi quy định về từ chức, miễn nhiệm đối với công chức quản lý, bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng tại Điều 30 Quy định số 41-QĐ/TW.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về bố trí công tác đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật tại Điều 7 và Điều 82 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định về thời gian thi hành quyết định xử lý kỷ luật tại Điều 82 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định thẩm quyền quyết định biên chế công chức tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định về khái niệm công chức tại Điều 4 để phù hợp Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

¹² Tại Nghị quyết 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; 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; Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; 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; Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị.

5. Chính sách 5: *Thống nhất nền công vụ từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.*

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 nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã

Giải pháp thực hiện:

- 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.

- 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.

V. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO CHO VIỆC THI HÀNH LUẬT SAU KHI ĐƯỢC THÔNG QUA

1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)

- Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình thực hiện việc quản lý công chức theo phân cấp của cơ quan có thẩm quyền và theo quy định của Chính phủ.

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về công chức. Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về công chức. Bộ, cơ quan ngang bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện việc quản lý nhà nước về công chức theo phân công, phân cấp của Chính phủ. Ủy ban nhân dân cấp huyện trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thực hiện việc quản lý nhà nước về công chức theo phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Chính phủ quy định khung số lượng, chế độ, chính sách đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; chế độ quản lý, sử dụng đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

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

2.1. Ban hành các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật

Sau khi Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) được ban hành, Chính phủ giao Bộ Nội vụ xây dựng, trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo

thẩm quyền các văn bản quy định chi tiết và triển khai Luật đầy đủ, chất lượng, đảm bảo đúng tiến độ.

2.2. 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.

2.3. Nguồn lực triển khai Luật

Sau khi Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) được ban hành, dự kiến một số hoạt động cơ bản cần bố trí kinh phí để triển khai trong thực tiễn gồm:

- Xây dựng các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Xây dựng Kế hoạch triển khai thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Tuyên truyền, phổ biến Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) của các cơ quan Trung ương, địa phương và một số hoạt động cần thiết khác.

- Triển khai thực hiện các nhiệm vụ được giao theo quy định của Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật.

Kinh phí triển khai các hoạt động khác sẽ được thực hiện lồng ghép trong ngân sách chi thường xuyên của các cơ quan trung ương, địa phương theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

3. Đánh giá tác động thủ tục hành chính

Đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) không phát sinh chi phí tuân thủ thủ tục hành chính.

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

Bộ Nội vụ đề xuất:

- Trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội để đưa vào Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2025 của Quốc hội.

- Trình Quốc hội khóa XV cho ý kiến lần đầu tại Kỳ họp thứ 10 (tháng 11/2025) và thông qua tại Kỳ họp thứ 11 (tháng 4/2026).

Thời gian Luật có hiệu lực dự kiến từ ngày 01/01/2027.

VIII. VỀ TIẾP THU, GIẢI TRÌNH Ý KIẾN THẨM ĐỊNH

Ngày .../.../2024, Hội đồng thẩm định đã họp và có ý kiến thẩm định về đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi). Trên cơ sở ý kiến của Hội đồng thẩm định, Bộ Nội vụ đã nghiên cứu, tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định và chỉnh lý hồ sơ đề nghị xây dựng Luật này (*chi tiết tại Báo cáo tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định*).

IX. VẤN ĐỀ XIN Ý KIẾN CHÍNH PHỦ

Các vấn đề khác cần xin ý kiến Chính phủ sẽ được đề xuất trên cơ sở tổng hợp ý kiến của các bộ, ngành, địa phương và Hội đồng thẩm định.

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 chính sách; (ii) Báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức; (iii) Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến của các Bộ, ngành, địa phương; (iv) Bản chụp ý kiến góp ý; (v) Dự kiến đề cương chi tiết dự thảo Luật; (vi) Báo cáo tổng thuật pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức của một số nước trên thế giới; (vii) Báo cáo thẩm định Đề nghị xây dựng Luật; (viii) Báo cáo giải trình, tiếp thu ý kiến thẩm định).

Nơi nhận:

- Như trên;
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội (để báo cáo);
- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Các PTTCP (để báo cáo);
- Các thành viên Chính phủ;
- Ban Tổ chức TW;
- Văn phòng TW Đảng;
- Ủy ban pháp luật của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ trưởng;
- Các đồng chí Thứ trưởng Bộ Nội vụ;
- Lưu: VT, Vụ CCVC.

BỘ TRƯỞNG

Phạm Thị Thanh Trà