

Số: /2025/NĐ-CP
(Dự thảo)

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

NGHỊ ĐỊNH

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

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 18 tháng 02 năm 2025;

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày ... tháng ... năm 2025;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Điều 2 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

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

1. Nghị định này quy định về nguyên tắc xử lý kỷ luật; việc áp dụng các hình thức kỷ luật tương ứng với các hành vi vi phạm; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức.

2. Nghị định này áp dụng đối với:

a) Cán bộ trong các cơ quan hành chính nhà nước; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Trưởng ban, Phó Trưởng ban của Hội đồng nhân dân (sau đây gọi chung là cán bộ);

b) Công chức theo quy định tại khoản 2 Điều 1 Luật Cán bộ, công chức ngày ... tháng 6 năm 2025 (sau đây gọi chung là công chức);

c) Viên chức theo quy định tại Điều 2 Luật Viên chức năm 2010, được sửa đổi, bổ sung năm 2019 (sau đây gọi chung là viên chức);

d) Cán bộ, công chức, viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu (sau đây gọi chung là người đã nghỉ việc, nghỉ hưu).

3. Việc xử lý kỷ luật đối với người làm việc trong tổ chức cơ yếu thực hiện theo quy định của pháp luật về cơ yếu.

Điều 2. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Bảo đảm khách quan, công bằng; công khai, nghiêm minh; chính xác, kịp thời; đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục.

2. Mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý một lần bằng một hình thức kỷ luật. Trong cùng một thời điểm xem xét xử lý kỷ luật, nếu cán bộ, công chức, viên chức có từ 02 hành vi vi phạm trở lên thì xem xét, kết luận về từng hành vi vi phạm và quyết định chung bằng một hình thức cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm.

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

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

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

4. Khi xem xét xử lý kỷ luật phải căn cứ vào nội dung, động cơ, tính chất, mức độ, hậu quả, nguyên nhân vi phạm, hoàn cảnh cụ thể; các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ; thái độ tiếp thu và sửa chữa; việc khắc phục khuyết điểm, vi phạm, hậu quả; các trường hợp khác theo quy định của Đảng và của pháp luật được tính là căn cứ để xem xét miễn kỷ luật hoặc giảm nhẹ trách nhiệm.

5. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính hoặc hình thức kỷ luật đảng thay cho hình thức kỷ luật hành chính; xử lý kỷ luật hành chính không thay cho truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu hành vi vi phạm đến mức bị xử lý hình sự.

6. Cán bộ, công chức, viên chức bị xử lý kỷ luật về đảng thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về đảng, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải thực hiện quy trình xử lý kỷ luật hành chính (nếu có), trừ trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật quy định tại Điều 3 Nghị định này. Trường hợp quá thời hạn 30 ngày nhưng còn thời hiệu xử lý kỷ luật thì cơ quan, tổ chức, đơn vị phải tiếp tục thực hiện quy trình xử lý kỷ luật hành chính theo quy định.

Hình thức kỷ luật hành chính phải bảo đảm tương xứng với kỷ luật về đảng. Trường hợp bị xử lý kỷ luật về đảng bằng hình thức cao nhất thì cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ báo cáo cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định xử lý kỷ luật hành chính bằng hình thức cao nhất nếu thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 11, Điều 12, Điều 17 Nghị định này; nếu không thuộc một trong các trường hợp nêu trên thì báo cáo cấp có thẩm quyền quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; cảnh cáo đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc cảnh cáo đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý. Trường hợp còn có ý kiến khác nhau về việc xác định hình thức kỷ luật hành chính tương xứng với hình thức

xử lý kỷ luật về đảng cao nhất thì cấp có thẩm quyền quyết định việc thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật để tham mưu; tham khảo ý kiến bằng văn bản của tổ chức Đảng ra quyết định xử lý kỷ luật đảng viên trước khi quyết định.

Trường hợp có thay đổi về hình thức xử lý kỷ luật về đảng thì phải thay đổi hình thức xử lý kỷ luật hành chính tương xứng. Thời gian đã thi hành quyết định xử lý kỷ luật cũ được trừ vào thời gian thi hành quyết định xử lý kỷ luật mới (nếu còn). Trường hợp cấp có thẩm quyền của Đảng quyết định xóa bỏ quyết định xử lý kỷ luật về đảng thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật hành chính phải ban hành quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật hành chính.

7. Nghiêm cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, tinh thần, danh dự, nhân phẩm trong quá trình xử lý kỷ luật. Cán bộ, công chức, viên chức bị kỷ luật oan phải được xin lỗi và phục hồi quyền lợi.

8. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm lần đầu đã bị xử lý kỷ luật mà trong thời hạn 24 tháng kể từ ngày quyết định xử lý kỷ luật có hiệu lực có cùng hành vi vi phạm thì bị coi là tái phạm; ngoài thời hạn 24 tháng thì hành vi vi phạm đó được coi là vi phạm lần đầu nhưng được tính là tình tiết tăng nặng khi xem xét xử lý kỷ luật.

9. Quyết định xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức có hiệu lực 12 tháng kể từ ngày có hiệu lực thi hành; đối với trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì việc quy hoạch, bổ nhiệm, ứng cử vào chức vụ cao hơn, bố trí công tác cán bộ áp dụng hiệu lực theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

Trường hợp đã có quyết định kỷ luật về đảng thì hiệu lực của quyết định xử lý kỷ luật hành chính tính từ ngày quyết định kỷ luật về đảng có hiệu lực. Trong thời gian này, nếu không tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật đến mức phải xử lý kỷ luật thì quyết định xử lý kỷ luật đương nhiên chấm dứt hiệu lực mà không cần phải có văn bản về việc chấm dứt hiệu lực.

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật trong thời gian đang thi hành quyết định xử lý kỷ luật thì xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều này. Quyết định kỷ luật đang thi hành chấm dứt hiệu lực kể từ thời điểm quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật mới có hiệu lực. Các tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức. Hình thức kỷ luật phải ghi vào lý lịch của cán bộ, công chức, viên chức.

10. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm trong thời gian công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ đến khi chuyển sang cơ quan, tổ chức, đơn vị mới mới phát hiện hành vi vi phạm đó và vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì cơ quan, tổ chức, đơn vị mới thực hiện việc xem xét xử lý kỷ luật và áp dụng hình thức kỷ luật theo quy định pháp luật tương ứng với vị trí cán bộ, công chức, viên chức hiện đang đảm nhiệm. Đối với trường hợp này, cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ có trách nhiệm cung cấp toàn bộ hồ sơ liên quan đến hành vi vi phạm và cử người

phối hợp trong quá trình xem xét, xử lý kỷ luật. Các quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng và các quy định khác có liên quan được tính ở đơn vị cũ.

11. Không được cử vợ, chồng, cha đẻ, mẹ đẻ; cha, mẹ (vợ hoặc chồng), cha nuôi, mẹ nuôi; con đẻ, con nuôi; anh, chị, em ruột; cô, dì, chú, bác, cậu ruột; anh, chị, em ruột của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng của anh, chị, em ruột hoặc người có quyền, nghĩa vụ liên quan đến hành vi vi phạm bị xem xét xử lý kỷ luật là thành viên Hội đồng kỷ luật hoặc là người chủ trì cuộc họp kiểm điểm.

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

1. Cán bộ, công chức, viên chức đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được cấp có thẩm quyền cho phép.

2. Cán bộ, công chức, viên chức đang trong thời gian điều trị bệnh hiểm nghèo hoặc đang mất khả năng nhận thức; bị ốm nặng đang điều trị nội trú tại bệnh viện có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

3. Cán bộ, công chức, viên chức là nữ giới đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc cán bộ, công chức, viên chức là nam giới (trong trường hợp vợ chết hoặc vì lý do khách quan, bất khả kháng khác) đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người có hành vi vi phạm có văn bản đề nghị xem xét xử lý kỷ luật.

4. Cán bộ, công chức, viên chức đang bị khởi tố, tạm giữ, tạm giam chờ kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, truy tố, xét xử về hành vi vi phạm pháp luật, trừ trường hợp theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

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

1. Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm.

2. Phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định tại khoản 5 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức.

3. Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế cấp thiết, do sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự khi thi hành công vụ.

4. Đã thực hiện đầy đủ các quy trình, quy định, không tư lợi trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ nhưng có thiệt hại do rủi ro khách quan.

5. 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 nhưng có thiệt hại xảy ra.

6. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời.

Điều 5. Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì cán bộ, công chức, viên chức, người đã nghỉ việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm không bị xử lý kỷ luật. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm. Trường hợp có hành vi vi phạm mới trong thời hạn để tính thời hiệu xử lý kỷ luật theo quy định thì thời hiệu xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm cũ được tính lại kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm mới.

2. Xác định thời điểm có hành vi vi phạm:

a) Đối với hành vi vi phạm xác định được thời điểm chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm chấm dứt;

b) Đối với hành vi vi phạm chưa chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm phát hiện;

c) Đối với hành vi vi phạm không xác định được thời điểm chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm có kết luận của cấp có thẩm quyền.

3. Trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

a) 05 năm đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

b) 10 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này.

4. Đối với các hành vi vi phạm sau đây thì không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật:

a) Cán bộ, công chức, viên chức là đảng viên có hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ;

b) Có hành vi vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ;

c) Có hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia, dân tộc trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại;

d) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp.

5. Thời hạn xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm của cán bộ, công chức, viên chức đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền.

Thời hạn xử lý kỷ luật không quá 90 ngày; trường hợp vụ việc có tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng không quá 150 ngày.

Cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải bảo đảm xử lý kỷ luật trong thời hạn theo quy định. Nếu hết thời hạn xử lý kỷ luật mà chưa ban hành quyết định xử lý

kỷ luật thì chịu trách nhiệm về việc chậm ban hành và phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật nếu hành vi vi phạm còn trong thời hiệu.

6. Không tính vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật đối với:

- a) Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 3 Nghị định này;
- b) Thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự (nếu có);
- c) Thời gian thực hiện khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án về quyết định xử lý kỷ luật cho đến khi ra quyết định xử lý kỷ luật thay thế.

Chương II

CÁC HÀNH VI VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT

Mục 1. CÁC HÀNH VI VI PHẠM

Điều 6. Các hành vi bị xử lý kỷ luật

1. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm các quy định về nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức; những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm; nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; vi phạm đạo đức, lối sống, vi phạm pháp luật khi thi hành công vụ hoặc có hành vi vi phạm khác liên quan đến hoạt động công vụ bị xử lý kỷ luật về đảng, đoàn thể thì bị xem xét xử lý kỷ luật hành chính.

2. Mức độ của hành vi vi phạm được xác định như sau:

- a) Vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ tác hại không lớn, tác động trong phạm vi nội bộ, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác;
- b) Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại lớn, tác động ngoài phạm vi nội bộ, gây dư luận xấu trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm giảm uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác;
- c) Vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại rất lớn, phạm vi tác động đến toàn xã hội, gây dư luận rất bức xúc trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm mất uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác;
- d) Vi phạm gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại đặc biệt lớn, phạm vi tác động sâu rộng đến toàn xã hội, gây dư luận đặc biệt bức xúc trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm mất uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

Mục 2. XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Điều 7. Các hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức

1. Áp dụng đối với cán bộ

- a) Khiển trách;

- b) Cảnh cáo;
- c) Cách chức áp dụng đối với cán bộ được phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh;
- d) Bãi nhiệm.

2. Áp dụng đối với công chức.

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Cách chức áp dụng đối với công chức lãnh đạo, quản lý;
- d) Buộc thôi việc.

Điều 8. Áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách đối với cán bộ, công chức

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với cán bộ, công chức có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng, trừ các hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 9 Nghị định này, thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Vi phạm quy định về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức; quy định của pháp luật về thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức; kỷ luật lao động; nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị.
2. Lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi; có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân trong thi hành công vụ; xác nhận hoặc cấp giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện.
3. 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; không chấp hành quyết định điều động, phân công công tác của cấp có thẩm quyền; gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.
4. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tội phạm; phòng, chống tệ nạn xã hội; trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.
5. Vi phạm quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước.
6. Vi phạm quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.
7. Vi phạm quy định về quy chế tập trung dân chủ, quy định về tuyên truyền, phát ngôn, quy định về bảo vệ chính trị nội bộ.
8. Vi phạm quy định của pháp luật về: đầu tư, xây dựng; đất đai, tài nguyên môi trường; tài chính, kế toán, ngân hàng; quản lý, sử dụng tài sản công trong quá trình thực thi công vụ.
9. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống bạo lực gia đình; hôn nhân và gia đình; bình đẳng giới; an sinh xã hội; quy định khác của Đảng và của pháp luật liên quan đến cán bộ, công chức.

Điều 9. Áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo đối với cán bộ, công chức

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với cán bộ, công chức có hành vi vi phạm thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách theo quy định tại Điều 8 Nghị định này mà tái phạm.
2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 Nghị định này.
3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp sau đây:
 - a) Cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý không thực hiện đúng, đầy đủ chức trách, nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công;
 - b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị để xảy ra hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong phạm vi phụ trách mà không có biện pháp ngăn chặn.

Điều 10. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo theo quy định tại Điều 9 Nghị định này mà tái phạm.
2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 9 Nghị định này.
3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 Nghị định này nhưng chưa đến mức buộc thôi việc, người vi phạm có thái độ tiếp thu, sửa chữa, chủ động khắc phục hậu quả và có nhiều tình tiết giảm nhẹ.
4. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm vào chức vụ.

Điều 11. Áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với công chức

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

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc cảnh cáo đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý mà tái phạm.
2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 Nghị định này mà người vi phạm không có thái độ tiếp thu, sửa chữa, chủ động khắc phục hậu quả.

3. Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị.

4. Nghiện ma túy; đối với trường hợp này phải có kết luận của cơ sở y tế hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.

5. Ngoài quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và khoản 4 Điều này, hình thức kỷ luật buộc thôi việc còn được áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 9 Nghị định này.

Điều 12. Áp dụng hình thức kỷ luật bãi nhiệm đối với cán bộ

Cán bộ có hành vi vi phạm theo quy định của Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân và quy định khác của pháp luật có liên quan thì bị bãi nhiệm. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục bãi nhiệm thực hiện theo quy định của pháp luật.

Mục 3. XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC

Điều 13. Các hình thức kỷ luật đối với viên chức

1. Áp dụng đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý

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

2. Áp dụng đối với viên chức quản lý

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

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

Điều 14. Áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách đối với viên chức

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng, trừ các hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 15 Nghị định này, thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp, đã được cấp có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản.

2. Vi phạm quy định của pháp luật về: thực hiện chức trách, nhiệm vụ của viên chức; kỷ luật lao động; quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập đã được cấp có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản.

3. Lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi; có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao; xác nhận hoặc cấp giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện; xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.

4. 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; không chấp hành quyết định điều động, phân công công tác của cấp có thẩm quyền; gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

5. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tội phạm; phòng, chống tệ nạn xã hội; trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

6. Vi phạm quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước.

7. Vi phạm quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

8. Vi phạm quy định của pháp luật về: đầu tư, xây dựng; đất đai, tài nguyên môi trường; tài chính, kế toán, ngân hàng; quản lý, sử dụng tài sản công trong quá trình hoạt động nghề nghiệp.

9. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống bạo lực gia đình; hôn nhân và gia đình; bình đẳng giới; an sinh xã hội; quy định khác của Đảng và của pháp luật liên quan đến viên chức.

Điều 15. Áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo đối với viên chức

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

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách về hành vi vi phạm quy định tại Điều 14 Nghị định này mà tái phạm.

2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 14 Nghị định này.

3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp sau đây:

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

b) Viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng.

Điều 16. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với viên chức quản lý

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với viên chức quản lý thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo theo quy định tại Điều 15 Nghị định này mà tái phạm.
2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 15 Nghị định này.
3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 15 Nghị định này.
4. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

Điều 17. Áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với viên chức

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

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với viên chức quản lý hoặc cảnh cáo đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý mà tái phạm.
2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 14 Nghị định này.
3. Viên chức quản lý có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 15 Nghị định này.
4. Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị.
5. Nghiện ma túy; đối với trường hợp này phải có xác nhận của cơ sở y tế hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.

Chương III**THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT****Mục 1. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT CÁN BỘ****Điều 18. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với cán bộ**

Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với cán bộ được quy định như sau:

1. Cấp có thẩm quyền phê chuẩn, quyết định phê duyệt kết quả bầu cử thì có thẩm quyền xử lý kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.
2. Đối với các chức vụ, chức danh trong cơ quan hành chính nhà nước do Quốc hội phê chuẩn thì Thủ tướng Chính phủ ra quyết định xử lý kỷ luật.
3. Trường hợp không có hoặc đang chờ quyết định phê chuẩn hoặc quyết định phê duyệt kết quả bầu cử thì cấp có thẩm quyền bầu quyết định xử lý kỷ luật.

Điều 19. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với cán bộ

1. Căn cứ vào quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền, cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật đề xuất hình thức kỷ luật, thời điểm xử lý kỷ luật và thời gian thi hành kỷ luật. Trường hợp hết thời hiệu xử lý kỷ luật thì báo cáo cấp có thẩm quyền về việc không xem xét xử lý kỷ luật.

Trường hợp thuộc thẩm quyền xử lý kỷ luật của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ thì cơ quan có thẩm quyền quản lý, sử dụng trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về đảng phải có văn bản đề xuất hình thức kỷ luật, thời điểm xử lý kỷ luật và thời gian thi hành kỷ luật.

Trường hợp thuộc thẩm quyền xử lý của Thủ tướng Chính phủ thì văn bản đề xuất được gửi đồng thời tới Bộ Nội vụ để thẩm định, báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Trường hợp chưa có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền thì trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với cán bộ thực hiện theo quy định tại Điều 23 Nghị định này. Cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 18 Nghị định này quyết định thành phần họp kiểm điểm và thành phần Hội đồng kỷ luật.

2. Cấp có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật.

Mục 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI NGƯỜI ĐÃ NGHỈ VIỆC, NGHỈ HƯU

Điều 20. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với người đã nghỉ việc, nghỉ hưu

Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với người đã nghỉ việc, nghỉ hưu được quy định như sau:

1. Trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức xóa tư cách chức vụ, chức danh thì cấp có thẩm quyền phê chuẩn, quyết định phê duyệt kết quả bầu cử, bổ nhiệm vào chức vụ, chức danh cao nhất ra quyết định xử lý kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này. Trong trường hợp này, cấp có thẩm quyền quyết định việc xử lý đối với các chức vụ, chức danh khác có liên quan.

2. Trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách hoặc cảnh cáo thì cấp có thẩm quyền phê chuẩn, quyết định phê duyệt kết quả bầu cử, bổ nhiệm vào chức vụ, chức danh ra quyết định xử lý kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Đối với người giữ chức vụ, chức danh trong cơ quan hành chính nhà nước do Quốc hội phê chuẩn thì Thủ tướng Chính phủ ra quyết định xử lý kỷ luật.

Điều 21. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với người đã nghỉ việc, nghỉ hưu

1. Căn cứ vào quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật đề xuất hình thức kỷ luật, thời điểm xử lý kỷ luật và thời gian thi hành kỷ luật.

Trường hợp thuộc thẩm quyền xử lý kỷ luật của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ thì cơ quan có thẩm quyền quản lý, sử dụng đề xuất hình thức kỷ luật, thời điểm xử lý kỷ luật và thời gian thi hành kỷ luật.

Trường hợp thuộc thẩm quyền xử lý của Thủ tướng Chính phủ thì đề xuất được gửi đồng thời tới Bộ Nội vụ để thẩm định, báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Trường hợp chưa có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền đối với người đã nghỉ việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm trong quá trình công tác; cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 18 Nghị định này quyết định việc xử lý kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

2. Cấp có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật.

Mục 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC

Điều 22. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với công chức

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

2. Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu cơ quan quản lý hoặc người đứng đầu cơ quan được phân cấp thẩm quyền quản lý công chức tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 5 Điều 26 Nghị định này.

3. Đối với công chức biệt phái, người đứng đầu cơ quan nơi công chức được cử đến biệt phái tiến hành xử lý kỷ luật, thống nhất hình thức kỷ luật với cơ quan cử biệt phái trước khi quyết định hình thức kỷ luật. Trường hợp kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì căn cứ vào đề xuất của Hội đồng xử lý kỷ luật, cơ quan cử biệt phái ra quyết định buộc thôi việc.

Hồ sơ, quyết định kỷ luật công chức biệt phái phải được gửi về cơ quan quản lý công chức biệt phái.

4. Đối với công chức làm việc trong Tòa án nhân dân và Viện kiểm sát nhân dân thì thẩm quyền xử lý kỷ luật được thực hiện theo quy định của cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức.

Điều 23. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với công chức

1. Xử lý kỷ luật đối với công chức được thực hiện theo các bước sau đây:

- a) Tổ chức họp kiểm điểm;
- b) Thành lập Hội đồng kỷ luật;
- c) Cấp có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật.

2. Không thực hiện quy định tại điểm a khoản 1 Điều này đối với trường hợp:

a) Xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 10 Điều 2 Nghị định này;

b) Xử lý kỷ luật theo quyết định của cấp có thẩm quyền quy định tại khoản 4 Điều 3 Nghị định này hoặc đã tổ chức kiểm điểm theo quy định của pháp luật và cá nhân đã nhận trách nhiệm về hành vi vi phạm của mình.

3. Không thực hiện quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều này đối với trường hợp:

a) Đã có kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hành vi vi phạm, trong đó có đề xuất cụ thể hình thức kỷ luật theo quy định;

b) Công chức có hành vi vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng;

c) Đã có quyết định xử lý kỷ luật về đảng, trừ trường hợp cấp có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật theo quy định tại khoản 6 Điều 2 Nghị định này;

Các trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm (nếu có) mà không phải điều tra, xác minh lại.

Điều 24. Tổ chức họp kiểm điểm công chức

1. Trách nhiệm tổ chức cuộc họp kiểm điểm

a) Trường hợp người bị kiểm điểm là công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức chủ trì cuộc họp kiểm điểm. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì lãnh đạo cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan sử dụng công chức chủ trì cuộc họp;

b) Trường hợp người bị kiểm điểm là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu thì lãnh đạo cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm tổ chức cuộc họp kiểm điểm và quyết định thành phần dự họp.

2. Thành phần tham dự cuộc họp kiểm điểm

a) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công chức công tác là đơn vị cấu thành thì thành phần dự họp là toàn thể công chức của đơn vị cấu thành; đại diện lãnh đạo, cấp ủy cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức;

b) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức không có đơn vị cấu thành thì thành phần dự họp kiểm điểm là toàn thể công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức;

c) Trường hợp người bị kiểm điểm là công chức được cử biệt phái thì ngoài thành phần quy định tại điểm a, điểm b khoản này còn phải có đại diện lãnh đạo của cơ quan cử công chức biệt phái.

3. Việc tổ chức cuộc họp kiểm điểm được tiến hành như sau:

a) Người chủ trì cuộc họp tuyên bố lý do cuộc họp, thông báo hoặc ủy quyền cho cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ thông báo các nội dung: tóm tắt về quá trình công tác; hành vi vi phạm; các hình thức xử lý đã ban hành (nếu có); thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, thời điểm phát hiện hành vi vi phạm; các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ của người có hành vi vi phạm; thời hiệu và thời hạn xử lý theo quy định của pháp luật;

b) Người có hành vi vi phạm trình bày bản kiểm điểm, trong đó nêu rõ hành vi vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật.

Trường hợp người có hành vi vi phạm có mặt tại cuộc họp nhưng không làm bản kiểm điểm hoặc vắng mặt nhưng có giấy đề nghị tổ chức cuộc họp vắng mặt thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành.

Trường hợp người có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo thông báo triệu tập lần thứ 2 thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành;

c) Thành viên tham dự cuộc họp phát biểu, nêu rõ ý kiến về các nội dung quy định tại điểm a khoản này. Tại cuộc họp này không tiến hành biểu quyết, bỏ phiếu;

d) Người chủ trì cuộc họp kết luận.

Nội dung cuộc họp kiểm điểm phải được lập thành biên bản.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp kiểm điểm, người chủ trì cuộc họp gửi báo cáo và biên bản cuộc họp kiểm điểm đến cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật. Báo cáo phải thể hiện rõ các nội dung sau đây:

a) Hành vi vi phạm, tính chất và hậu quả của hành vi vi phạm;

b) Các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ;

c) Trách nhiệm của người có hành vi vi phạm;

d) Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật;

đ) Kiến nghị về việc xử lý kỷ luật; hình thức kỷ luật (nếu có) và trình tự thực hiện.

Điều 25. Hội đồng kỷ luật công chức

1. Chậm nhất là 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được báo cáo và biên bản cuộc họp kiểm điểm, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với công chức có hành vi vi phạm, trừ các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

2. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

- a) Hội đồng kỷ luật họp khi có từ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó phải có Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng;
- b) Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật thông qua bỏ phiếu kín;
- c) Việc họp Hội đồng kỷ luật phải được lập thành biên bản, trong đó thể hiện rõ ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật;
- d) Hội đồng kỷ luật tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

3. Các trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật

- a) Đã có kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hành vi vi phạm, trong đó có đề xuất hình thức kỷ luật.
- b) Đã có quyết định xử lý kỷ luật đảng.

Các trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm mà không phải điều tra, xác minh lại.

Điều 26. Thành phần Hội đồng kỷ luật công chức

1. Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên, bao gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan quản lý công chức hoặc cơ quan được phân cấp quản lý công chức;
- b) 01 Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức;
- c) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy của cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức;
- d) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức;
- đ) 01 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan quản lý công chức hoặc cơ quan được phân cấp quản lý công chức.

2. Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên, bao gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan quản lý công chức hoặc cơ quan được phân cấp quản lý công chức;
- b) 01 Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức;
- c) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện tổ chức đảng của cơ quan quản lý công chức hoặc cơ quan được phân cấp quản lý công chức;

d) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy của cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức;

đ) 01 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan quản lý công chức hoặc cơ quan được phân cấp quản lý công chức.

3. Trường hợp tất cả cấp ủy thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 đại diện cơ quan cấp trên trực tiếp của cấp ủy hoặc 01 công chức của cơ quan trực tiếp sử dụng công chức có hành vi vi phạm thay thế.

4. Trường hợp người đứng đầu hoặc tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng công chức quy định tại điểm b khoản 1 hoặc điểm b khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 công chức của cơ quan trực tiếp sử dụng công chức có hành vi vi phạm thay thế.

5. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền xử lý kỷ luật công chức quy định tại điểm a khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan đó làm Chủ tịch Hội đồng.

Điều 27. Tổ chức họp Hội đồng kỷ luật công chức có hành vi vi phạm

1. Chuẩn bị họp

a) Chậm nhất là 05 ngày làm việc trước ngày tổ chức cuộc họp của Hội đồng kỷ luật, giấy triệu tập họp phải được gửi tới công chức có hành vi vi phạm. Trường hợp công chức có hành vi vi phạm vắng mặt nhưng có giấy đề nghị tổ chức cuộc họp thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp.

Trường hợp công chức có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo giấy triệu tập lần thứ 2 thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp;

b) Hội đồng kỷ luật có thể mời đại diện của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công chức có hành vi vi phạm đang công tác; đại diện cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân liên quan dự họp. Người được mời dự họp có quyền phát biểu ý kiến và đề xuất hình thức kỷ luật nhưng không được bỏ phiếu về hình thức kỷ luật;

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

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

2. Trình tự họp

- a) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật tuyên bố lý do, giới thiệu các thành viên tham dự;
- b) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc trích ngang sơ yếu lý lịch của công chức có hành vi vi phạm và các tài liệu khác có liên quan;
- c) Công chức có hành vi vi phạm đọc bản tự kiểm điểm.
Trường hợp công chức có hành vi vi phạm vắng mặt nhưng có bản kiểm điểm thì Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc thay; trường hợp có mặt nhưng không làm bản tự kiểm điểm hoặc vắng mặt và không có bản kiểm điểm thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;
- d) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc biên bản cuộc họp kiểm điểm;
- đ) Các thành viên Hội đồng kỷ luật và người tham dự cuộc họp thảo luận và phát biểu ý kiến;
- e) Công chức có hành vi vi phạm phát biểu ý kiến; nếu công chức có hành vi vi phạm không phát biểu ý kiến hoặc vắng mặt thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;
- g) Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu về việc có kỷ luật hay không kỷ luật; trường hợp đa số phiếu kiến nghị kỷ luật thì bỏ phiếu về việc áp dụng hình thức kỷ luật; việc bỏ phiếu được tiến hành bằng hình thức bỏ phiếu kín theo phương pháp tích phiếu;
- h) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật công bố kết quả bỏ phiếu kín và thông qua biên bản cuộc họp;
- i) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật và Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật ký biên bản cuộc họp.

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

Điều 28. Quyết định kỷ luật công chức

1. Trình tự ra quyết định kỷ luật

- a) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp, Hội đồng kỷ luật phải có kiến nghị việc xử lý kỷ luật bằng văn bản (kèm theo biên bản họp Hội đồng kỷ luật và hồ sơ xử lý kỷ luật) gửi cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật;
- b) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản kiến nghị của Hội đồng kỷ luật trong trường hợp thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc văn bản đề xuất của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật ra quyết định kỷ luật hoặc kết luận công chức không vi phạm;

c) Trường hợp vi phạm của công chức có tình tiết phức tạp thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định kéo dài thời hạn xử lý kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

2. Trường hợp công chức có hành vi vi phạm bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng, trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định, bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án, cấp có thẩm quyền xử lý ra quyết định buộc thôi việc.

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

Mục 4. THẨM QUYỀN, TRÌNH TỰ XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC

Điều 29. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với viên chức

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

Đối với viên chức giữ chức vụ, chức danh do bầu thì cấp có thẩm quyền phê chuẩn, quyết định công nhận kết quả bầu cử tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

2. Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 33 Nghị định này. Trường hợp xử lý bằng hình thức buộc thôi việc thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập báo cáo cấp có thẩm quyền tuyển dụng trước khi ra quyết định, trừ trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền tuyển dụng hoặc được phân cấp thẩm quyền tuyển dụng.

3. Đối với viên chức biệt phái, người đứng đầu cơ quan nơi viên chức được cử đến biệt phái tiến hành xử lý kỷ luật, thống nhất hình thức kỷ luật với cơ quan cử biệt phái trước khi quyết định hình thức kỷ luật. Trường hợp kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì căn cứ vào đề xuất của Hội đồng xử lý kỷ luật, cơ quan cử biệt phái ra quyết định buộc thôi việc.

Hồ sơ, quyết định kỷ luật viên chức biệt phái phải được gửi về cơ quan quản lý viên chức biệt phái.

4. Đối với viên chức làm việc trong Tòa án nhân dân và Viện kiểm sát nhân dân thì thẩm quyền xử lý kỷ luật được thực hiện theo quy định của cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức.

Điều 30. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với viên chức

1. Xử lý kỷ luật đối với viên chức được thực hiện theo các bước sau đây:

- a) Tổ chức họp kiểm điểm;
- b) Thành lập Hội đồng kỷ luật;

c) Cấp có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật.

2. Không thực hiện quy định tại điểm a khoản 1 Điều này đối với trường hợp:

a) Xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 10 Điều 2 Nghị định này;

b) Xử lý kỷ luật theo quyết định của cấp có thẩm quyền quy định tại khoản 4 Điều 3 Nghị định này hoặc đã tổ chức kiểm điểm theo quy định của pháp luật và cá nhân đã nhận trách nhiệm về hành vi vi phạm của mình.

3. Không thực hiện quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều này đối với trường hợp:

a) Đã có kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hành vi vi phạm, trong đó có đề xuất cụ thể hình thức kỷ luật theo quy định;

b) Viên chức có hành vi vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng;

c) Đã có quyết định xử lý kỷ luật về đảng, trừ trường hợp cấp có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật theo quy định tại khoản 6 Điều 2 Nghị định này.

Các trường hợp quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm (nếu có) mà không phải điều tra, xác minh lại.

Điều 31. Tổ chức hợp kiểm điểm viên chức

1. Trách nhiệm tổ chức cuộc họp kiểm điểm

a) Đối với viên chức quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm chịu trách nhiệm tổ chức họp kiểm điểm và quyết định thành phần dự họp;

b) Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng viên chức chịu trách nhiệm tổ chức cuộc họp kỷ luật. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng viên chức thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì lãnh đạo cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan sử dụng viên chức chủ trì cuộc họp.

2. Thành phần tham dự cuộc họp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này được quy định như sau:

a) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi viên chức công tác là đơn vị cấu thành thì thành phần dự họp là toàn thể viên chức của đơn vị cấu thành và đại diện lãnh đạo, cấp ủy của đơn vị;

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

c) Trường hợp người bị kiểm điểm là viên chức được cử biệt phái thì ngoài thành phần quy định tại điểm a, điểm b khoản này còn phải có đại diện lãnh đạo của cơ quan cử viên chức biệt phái.

3. Việc tổ chức cuộc họp kiểm điểm được tiến hành như sau:

a) Người chủ trì cuộc họp tuyên bố lý do cuộc họp, thông báo hoặc ủy quyền cho cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ thông báo các nội dung: tóm tắt về quá trình công tác; hành vi vi phạm; các hình thức xử lý đã ban hành (nếu có); thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, thời điểm phát hiện hành vi vi phạm; các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ của người có hành vi vi phạm; thời hiệu và thời hạn xử lý theo quy định của pháp luật;

b) Người có hành vi vi phạm trình bày bản kiểm điểm, trong đó nêu rõ hành vi vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật.

Trường hợp người có hành vi vi phạm có mặt tại cuộc họp nhưng không làm bản kiểm điểm thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành.

Trường hợp người có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo thông báo triệu tập lần thứ 2 thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành;

c) Thành viên tham dự cuộc họp phát biểu, nêu rõ ý kiến về các nội dung quy định tại điểm a khoản này. Tại cuộc họp này không tiến hành biểu quyết, bỏ phiếu;

d) Người chủ trì cuộc họp kết luận.

Nội dung cuộc họp kiểm điểm phải được lập thành biên bản.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp kiểm điểm, người chủ trì cuộc họp có trách nhiệm gửi báo cáo và biên bản cuộc họp kiểm điểm đến cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật. Báo cáo phải thể hiện rõ các nội dung sau đây:

a) Hành vi vi phạm, tính chất và hậu quả của hành vi vi phạm;

b) Các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ;

c) Trách nhiệm của người có hành vi vi phạm và mức xử lý kỷ luật tương ứng;

d) Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật;

đ) Kiến nghị về việc xử lý kỷ luật; hình thức kỷ luật (nếu có) và trình tự thực hiện.

Điều 32. Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 29 Nghị định này quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với viên chức có hành vi vi phạm, trừ các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

2. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

- a) Hội đồng kỷ luật họp khi có đủ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó phải có Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng;
- b) Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật thông qua bỏ phiếu kín;
- c) Việc họp Hội đồng kỷ luật phải được lập thành biên bản, trong đó thể hiện rõ ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật;
- d) Hội đồng kỷ luật tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

3. Các trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật

- a) Đã có kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hành vi vi phạm, trong đó có đề xuất hình thức kỷ luật.
- b) Đã có quyết định xử lý kỷ luật đảng.

Các trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm mà không phải điều tra, xác minh lại.

Điều 33. Thành phần Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý và đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức không có đơn vị cấu thành, Hội đồng kỷ luật có 03 thành viên, bao gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức;
- b) 01 Ủy viên Hội đồng là viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức;
- c) 01 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là người đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức.

2. Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý và đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức có đơn vị cấu thành, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên, bao gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức hoặc được phân cấp quản lý viên chức;
- b) 01 Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức;
- c) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện tổ chức đảng của đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức hoặc đơn vị được phân cấp quản lý viên chức;
- d) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy của đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức;
- đ) 01 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là người đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức.

3. Đối với viên chức quản lý có hành vi vi phạm, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên, bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm hoặc phê chuẩn, quyết định công nhận viên chức;

b) 01 Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị quản lý hoặc được phân cấp quản lý viên chức; trường hợp cấp bổ nhiệm đồng thời là cấp quản lý thì Ủy viên Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức;

c) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện tổ chức đảng của đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức hoặc đơn vị được phân cấp quản lý viên chức;

d) 01 Ủy viên Hội đồng là đại diện cấp ủy của đơn vị sự nghiệp trực tiếp sử dụng viên chức;

đ) 01 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là người đại diện cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật viên chức.

4. Trường hợp tất cả cấp ủy thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 đại diện cấp ủy cấp trên trực tiếp hoặc cử 01 công đoàn viên của đơn vị đó thay thế.

5. Trường hợp người đứng đầu hoặc tất cả cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức quy định tại điểm b khoản 2 hoặc điểm b khoản 3 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 viên chức của đơn vị đó thay thế.

6. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quy định tại điểm a khoản 1, điểm a khoản 2 hoặc điểm a khoản 3 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó là Chủ tịch Hội đồng.

Điều 34. Tổ chức họp Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Chuẩn bị họp

a) Chậm nhất là 05 ngày làm việc trước ngày tổ chức cuộc họp của Hội đồng kỷ luật, giấy triệu tập họp phải được gửi tới viên chức có hành vi vi phạm. Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm vắng mặt nhưng có giấy đề nghị tổ chức cuộc họp thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp.

Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo giấy triệu tập lần thứ 2 thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp;

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

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

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

2. Trình tự họp

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

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

c) Viên chức có hành vi vi phạm pháp luật đọc bản tự kiểm điểm.

Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm pháp luật vắng mặt nhưng có bản kiểm điểm thì Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc thay; trường hợp có mặt nhưng không làm bản tự kiểm điểm hoặc vắng mặt và không có bản kiểm điểm thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;

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

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

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

g) Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu về việc có kỷ luật hay không kỷ luật; trường hợp đa số phiếu kiến nghị kỷ luật thì bỏ phiếu về việc áp dụng hình thức kỷ luật; việc bỏ phiếu được tiến hành bằng hình thức bỏ phiếu kín theo phương pháp tích phiếu;

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

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

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

Điều 35. Quyết định kỷ luật viên chức**1. Trình tự ra quyết định kỷ luật**

a) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp, Hội đồng kỷ luật phải có kiến nghị việc xử lý kỷ luật bằng văn bản kèm theo biên bản họp Hội đồng kỷ luật và hồ sơ xử lý kỷ luật gửi cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật;

b) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản kiến nghị của Hội đồng kỷ luật trong trường hợp thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc văn bản đề xuất của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật ra quyết định kỷ luật hoặc kết luận viên chức không vi phạm;

c) Trường hợp vi phạm của viên chức có tình tiết phức tạp thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định kéo dài thời hạn xử lý kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

2. Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng, trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định, bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án, cấp có thẩm quyền xử lý ra quyết định buộc thôi việc.

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

Chương IV**QUY ĐỊNH KHÁC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN XỬ LÝ KỶ LUẬT****Điều 36. Các quy định liên quan khi xem xét xử lý kỷ luật**

1. Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm pháp luật đang trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc đang trong thời hạn xử lý kỷ luật hoặc đang trong thời gian bị điều tra, truy tố, xét xử mà đến tuổi nghỉ hưu thì vẫn thực hiện giải quyết thủ tục hưởng chế độ hưu trí.

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

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

Điều 37. Các quy định liên quan sau khi có quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức

1. Công chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc

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

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

c) Sau 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật buộc thôi việc có hiệu lực, công chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc được quyền đăng ký dự tuyển vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Trường hợp bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc do tham nhũng, tham ô hoặc vi phạm đạo đức công vụ thì không được đăng ký dự tuyển vào các cơ quan hoặc vị trí công tác có liên quan đến nhiệm vụ, công vụ đã đảm nhiệm.

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

3. Quyết định xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là bị oan, sai thì chậm nhất là 10 ngày làm việc kể từ ngày có văn bản kết luận của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc từ ngày quyết định của Tòa án có hiệu lực, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức làm việc có trách nhiệm công bố công khai tại cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức đang công tác. Trường hợp đã ban hành quyết định kỷ luật theo kết luận của bản án phúc thẩm và không có kết luận của cơ quan có thẩm quyền bị oan, sai nhưng sau đó có thay đổi về hình phạt ở bản án mới theo quy định của pháp luật về tố tụng thì việc xử lý quyết định kỷ luật đã ban hành do cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định.

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

5. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo kết luận việc xử lý kỷ luật công chức tiến hành không đúng quy định về áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật thì cấp có thẩm quyền kỷ luật phải ra quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật đã ban hành; đồng thời, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải tiến hành xem xét xử lý kỷ luật công chức theo đúng quy định tại Nghị định này.

Điều 38. Các quy định liên quan sau khi có quyết định kỷ luật đối với viên chức

1. Viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc

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

b) Đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền quản lý viên chức lưu giữ hồ sơ viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc có trách nhiệm cung cấp bản sao hồ sơ lý lịch và nhận xét quá trình công tác (có xác nhận) khi viên chức bị xử lý kỷ luật có yêu cầu;

c) Sau 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật buộc thôi việc có hiệu lực, viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc được quyền đăng ký dự tuyển vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Trường hợp bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc do tham nhũng, tham ô hoặc vi phạm đạo đức công vụ thì không được đăng ký dự tuyển vào vị trí công tác có liên quan đến nhiệm vụ đã đảm nhiệm;

2. Quyết định xử lý kỷ luật đối với viên chức đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là bị oan, sai thì chậm nhất là 10 ngày làm việc kể từ ngày có văn bản kết luận của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc từ ngày quyết định của Tòa án có hiệu lực, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức có trách nhiệm công bố công khai tại đơn vị nơi viên chức đang công tác. Trường hợp đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật theo kết luận của bản án phúc thẩm và không có kết luận của cơ quan có thẩm quyền bị oan, sai nhưng sau đó có thay đổi về hình phạt ở bản án mới theo quy định của pháp luật về tố tụng thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định.

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

4. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo kết luận việc xử lý kỷ luật viên chức tiến hành không đúng quy định về áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật thì cấp có thẩm quyền đã ký quyết định kỷ luật phải ra quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật; đồng thời đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải tiến hành xem xét xử lý kỷ luật viên chức theo đúng quy định tại Nghị định này.

Điều 39. Chế độ, chính sách đối với trường hợp đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam, tạm đình chỉ công tác hoặc tạm đình chỉ chức vụ

Cán bộ, công chức, viên chức đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam, tạm đình chỉ công tác hoặc tạm đình chỉ chức vụ mà chưa bị xử lý kỷ luật thì áp dụng theo chế độ quy định như sau:

1. Trong thời gian tạm giữ, tạm giam hoặc được cho tại ngoại nhưng áp dụng biện pháp cấm đi khỏi nơi cư trú mà không thể tiếp tục đi làm để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử hoặc tạm đình chỉ công tác mà chưa bị xem xét xử lý kỷ luật thì được hưởng 50% của mức lương hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có).

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

2. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức không bị xử lý kỷ luật hoặc được kết luận là oan, sai thì được truy lĩnh 50% còn lại quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Trường hợp cán bộ, công chức, viên 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 quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Cán bộ, công chức, viên chức đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam thì đương nhiên bị tạm đình chỉ công tác, tạm đình chỉ chức vụ (nếu có); hết thời hạn tạm giữ, tạm giam mà được tại ngoại thì việc tạm đình chỉ công tác thực hiện theo đề nghị của cơ quan tiến hành tố tụng hoặc theo quyết định của cấp có thẩm quyền; trường hợp giữ chức vụ thì tiếp tục bị tạm đình chỉ chức vụ cho đến khi có quyết định có hiệu lực pháp luật của cơ quan có thẩm quyền.

Cán bộ, công chức, viên chức đã có quyết định khởi tố bị can nhưng được tại ngoại thì đương nhiên bị tạm đình chỉ chức vụ (nếu có); cấp có thẩm quyền sử dụng phân công công tác theo thẩm quyền; việc tạm đình chỉ công tác được thực hiện theo đề nghị của cơ quan tiến hành tố tụng hoặc theo quyết định của cơ quan quản lý hoặc được phân cấp thẩm quyền quản lý.

Chế độ, chính sách được hưởng theo quy định tại Điều này.

Điều 40. Khiếu nại quyết định xử lý kỷ luật

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

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 41. Điều khoản chuyển tiếp và áp dụng pháp luật chuyên ngành

1. Đối với các hành vi vi phạm được xem xét, xử lý trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục áp dụng quy định của pháp luật hiện hành để xử lý; đối với các hành vi vi phạm xảy ra trước ngày Nghị định này có hiệu lực nhưng việc xem xét, xử lý sau ngày Nghị định này có hiệu lực thì áp dụng quy định của Nghị định này.

2. Các hành vi vi phạm pháp luật về xử lý vi phạm hành chính, phòng, chống tham nhũng và hình thức xử lý được áp dụng theo quy định của pháp luật chuyên

ngành. Trường hợp pháp luật chuyên ngành chưa quy định hoặc quy định khác với Nghị định này về cùng một nội dung thì áp dụng theo quy định của Nghị định này.

Điều 42. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tháng năm 2025.

2. Bãi bỏ các quy định sau đây:

a) Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức;

b) Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức;

c) Nội dung liên quan đến xử lý kỷ luật viên chức được quy định tại Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức.

Điều 43. Trách nhiệm thi hành

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

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Văn phòng TW và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các UB của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, TCCV.

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Phạm Minh Chính