

CHÍNH PHỦ

Số : 35/2005/NĐ-CP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 17 tháng 3 năm 2005

NGHỊ ĐỊNH CỦA CHÍNH PHỦ
Về việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

**Căn cứ Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 26 tháng 02 năm 1998;
Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức
ngày 28 tháng 4 năm 2000 và Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của
Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 29 tháng 4 năm 2003;**

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng điều chỉnh

1. Nghị định này quy định việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức vi phạm các quy định của pháp luật.

2. Đối tượng điều chỉnh tại Nghị định này bao gồm cán bộ, công chức quy định tại điểm b, c, d, đ và e khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 29 tháng 4 năm 2003 (dưới đây gọi chung là Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003).

3. Các trường hợp sau đây nếu vi phạm pháp luật cũng xử lý kỷ luật theo quy định tại Nghị định này, bao gồm : cán bộ, công chức được điều động sang làm việc tại các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp; cán bộ, công chức đang nghỉ chế độ chờ làm thủ tục hưu

trí; cán bộ, công chức sau khi điều động công tác về các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mới phát hiện vi phạm kỷ luật.

Điều 2. Các trường hợp bị xử lý kỷ luật

1. Vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ của cán bộ, công chức quy định tại Điều 6, 7 và Điều 8 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003 trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

2. Vi phạm những việc cán bộ, công chức không được làm quy định tại Điều 15, 16, 17, 19 và Điều 20 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2003.

3. Vi phạm pháp luật bị Tòa án tuyên là có tội hoặc bị cơ quan có thẩm quyền kết luận bằng văn bản về hành vi vi phạm pháp luật.

Điều 3. Những trường hợp chưa xem xét kỷ luật đối với cán bộ, công chức

1. Đang trong thời gian nghỉ phép, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cho phép.

2. Đang điều trị tại các bệnh viện.

3. Đang bị tạm giam, tạm giữ chờ kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm pháp luật.

4. Cán bộ, công chức nữ nghỉ thai sản.

Điều 4. Những trường hợp không áp dụng các hình thức kỷ luật quy định tại Nghị định này

1. Vi phạm pháp luật trong trường hợp mất năng lực hành vi dân sự theo kết luận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

2. Phải thi hành quyết định của cấp trên theo quy định tại Điều 8 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

3. Vi phạm kỷ luật trong tình thế bất khả kháng trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ và được cấp có thẩm quyền xác nhận.

Điều 5. Các nguyên tắc xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức

- 1. Khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng thời hiệu quy định.**
- 2. Khi xử lý kỷ luật cán bộ, công chức phải thành lập Hội đồng kỷ luật, trừ trường hợp cán bộ, công chức phạm tội bị Tòa án phạt tù mà không được hưởng án treo.**
- 3. Quyết định xử lý kỷ luật phải do người có thẩm quyền ký theo đúng quy định của Nghị định này.**
- 4. Mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật. Nếu cán bộ, công chức có nhiều hành vi vi phạm thì bị xử lý kỷ luật về từng hành vi và chịu hình thức kỷ luật cao hơn một mức.**
- 5. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của cán bộ, công chức trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật; cấm áp dụng biện pháp phạt tiền thay cho hình thức kỷ luật.**
- 6. Không áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với cán bộ, công chức nữ khi đang có thai và cán bộ, công chức đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.**

Điều 6. Khiếu nại, khởi kiện

- 1. Trường hợp cán bộ, công chức không đồng ý với quyết định xử lý kỷ luật thì có quyền khiếu nại đến cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.**
- 2. Cán bộ, công chức giữ chức vụ từ Vụ trưởng và tương đương trở xuống bị buộc thôi việc, sau khi khiếu nại mà vẫn bị buộc thôi việc thì có quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án theo quy định của pháp luật.**
- 3. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị khi nhận được khiếu nại của cán bộ, công chức phải có trách nhiệm xem xét trả lời đương sự theo đúng thẩm quyền và đúng thời hạn theo quy định của pháp luật.**

Điều 7. Giải quyết các kết luận khiếu nại

- 1. Quyết định xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền kết luận hoặc Tòa án phán quyết là bị oan thì chậm nhất là 30 ngày kể từ ngày kết luận 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 kết luận hoặc phán quyết trên đến toàn thể cán bộ, công chức đồng thời phải có**

trách nhiệm bồi hoàn những quyền lợi chính đáng đối với cán bộ, công chức theo quy định của pháp luật.

2. Trường hợp cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo kết luận việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức tiến hành không đúng quy định về nội dung, hình thức, quy trình xử lý thì người có thẩm quyền ký quyết định kỷ luật phải ra quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật đồng thời chỉ đạo người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức tổ chức lại việc xem xét kỷ luật cán bộ, công chức theo đúng quy định.

Chương II

XỬ LÝ KỶ LUẬT

Mục 1

HÌNH THỨC VÀ THỜI HIỆU XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 8. Hình thức kỷ luật

Cán bộ, công chức vi phạm các quy định của pháp luật thì phải chịu một trong các hình thức kỷ luật sau :

1. Khiển trách;
2. Cảnh cáo;
3. Hạ bậc lương;
4. Hạ ngạch;
5. Cách chức;
6. Buộc thôi việc.

Điều 9. Thời hiệu xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật là khoảng thời gian quy định phải tiến hành xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức và được tính từ thời điểm cơ quan, tổ chức đơn vị có thẩm quyền xem xét, xử lý kỷ luật xác định cán bộ, công chức có hành vi vi phạm kỷ luật cho đến thời điểm Hội đồng kỷ luật họp.

2. Thời hiệu xử lý kỷ luật quy định là 3 tháng.

3. Trường hợp vụ việc có những tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hiệu xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng tối đa không quá 6 tháng. Quá thời hiệu xử lý kỷ luật thì chấm dứt việc xem xét kỷ luật cán bộ, công chức.

4. Trường hợp cán bộ, công chức liên quan đến vụ việc đang bị các cơ quan tiến hành tố tụng điều tra, truy tố, xét xử thì thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật tính từ ngày phán quyết của Tòa án về hành vi vi phạm của cán bộ, công chức có hiệu lực pháp luật.

5. Trường hợp phải tiến hành xem xét lại việc kỷ luật cán bộ, công chức quy định tại khoản 2 Điều 7 của Nghị định này thì thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật được tính từ khi nhận được kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết khiếu nại.

6. Thời gian tạm thời chưa xem xét kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 3 Nghị định này không tính vào thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật. Thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 3 Nghị định này được tính từ ngày cán bộ, công chức đi làm trở lại bình thường.

7. Người được giao thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức phải chịu trách nhiệm về việc chưa xử lý kỷ luật cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật trong thời hiệu quy định.

Điều 10. Tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật

1. Trong thời gian đang bị xem xét kỷ luật, cán bộ, công chức có thể bị cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý ra quyết định tạm đình chỉ công tác nếu xét thấy cán bộ, công chức đó tiếp tục làm việc có thể gây khó khăn cho việc xác minh hoặc tiếp tục có hành vi vi phạm.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công tác không quá 15 ngày. Trường hợp đặc biệt do có nhiều tình tiết phức tạp cần được làm rõ thì có thể kéo dài nhưng không được quá 3 tháng.

3. Hết thời hạn tạm đình chỉ công tác, nếu cán bộ, công chức chưa bị xử lý kỷ luật thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý phải bố trí cán bộ, công chức về vị trí công tác cũ hoặc bố trí công việc phù hợp.

4. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác, cán bộ, công chức được hưởng 50% tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có). Sau khi cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, nếu cán bộ, công chức không bị xử lý kỷ luật thì được truy lĩnh phần tiền lương và phụ cấp (nếu có) còn lại trong thời gian

tạm đình chỉ công tác, thời gian tạm đình chỉ công tác được tính vào thời gian để nâng bậc lương. Trường hợp cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật thì không được truy lĩnh phần tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) còn lại, thời gian tạm đình chỉ công tác tính đến khi có quyết định kỷ luật không được tính là thời gian để nâng bậc lương.

Mục 2 **HỘI ĐỒNG KỶ LUẬT**

Điều 11. Hội đồng kỷ luật

1. Hội đồng kỷ luật do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền thành lập, thực hiện nhiệm vụ tư vấn cho người có thẩm quyền trong việc áp dụng hình thức kỷ luật phù hợp với vi phạm của cán bộ, công chức. Hội đồng kỷ luật làm việc theo các quy định tại Nghị định này và tự giải tán sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

2. Số lượng thành viên tham gia Hội đồng kỷ luật là 5 người, bao gồm các thành phần cụ thể như sau :

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị;

b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp cơ quan, tổ chức, đơn vị;

c) Một ủy viên Hội đồng là đại diện cán bộ, công chức của bộ phận công tác có người vi phạm kỷ luật (do tập thể cán bộ, công chức ở bộ phận đó cử ra);

d) Một ủy viên Hội đồng là người trực tiếp quản lý hành chính và chuyên môn nghiệp vụ của người vi phạm kỷ luật;

đ) Một ủy viên Hội đồng là người phụ trách tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có người vi phạm.

3. Trường hợp người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị vi phạm kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cấp trên trực tiếp quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét xử lý. Trong trường hợp này, thành phần Hội đồng kỷ luật bao gồm :

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người

đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp trên trực tiếp;

b) Một ủy viên là đại diện đảng ủy cấp trên trực tiếp của đảng ủy cơ quan, tổ chức, đơn vị;

c) Một ủy viên là đại diện Ban Chấp hành công đoàn của cơ quan, tổ chức, đơn vị có cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật.

4. Khi thành lập Hội đồng kỷ luật không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, vợ, chồng, con, anh, chị, em ruột của cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật tham gia thành viên Hội đồng kỷ luật.

Điều 12. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

1. Khách quan, công khai, dân chủ và theo các quy định hiện hành.

2. Hội đồng kỷ luật chỉ họp khi có đầy đủ các thành viên Hội đồng.

3. Kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật được thực hiện thông qua biểu quyết bằng phiếu kín và theo nguyên tắc đa số.

4. Hội đồng kỷ luật họp phải có biên bản và được Hội đồng thông qua trước khi Chủ tịch Hội đồng ký.

Điều 13. Các thành phần được mời tham dự họp Hội đồng kỷ luật

1. Hội đồng kỷ luật có thể mời đại diện của tổ chức chính trị, chính trị xã hội có cán bộ, công chức vi phạm đang sinh hoạt đến dự họp.

2. Các thành phần quy định ở khoản 1 Điều này khi dự họp Hội đồng kỷ luật được tham gia phát biểu ý kiến và đề xuất mức thi hành kỷ luật nhưng không được quyền biểu quyết hình thức kỷ luật.

Điều 14. Thư ký Hội đồng kỷ luật

1. Thư ký Hội đồng kỷ luật là cán bộ, công chức thuộc bộ phận tổ chức cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị, do Chủ tịch Hội đồng chỉ định.

2. Thư ký Hội đồng kỷ luật có nhiệm vụ chuẩn bị tài liệu, hồ sơ liên quan đến việc xử lý kỷ luật và chịu trách nhiệm ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật.

Mục 3

QUY TRÌNH XEM XÉT XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 15. Công tác chuẩn bị họp Hội đồng kỷ luật

1. Cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật phải làm bản kiểm điểm và tự nhận hình thức kỷ luật.

2. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức có trách nhiệm tổ chức cuộc họp để người vi phạm kỷ luật kiểm điểm trước tập thể cơ quan, tổ chức, đơn vị. Biên bản cuộc họp kiểm điểm có kiến nghị hình thức kỷ luật của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

3. Hồ sơ trình Hội đồng kỷ luật gồm: bản kiểm điểm của người vi phạm kỷ luật; biên bản họp kiểm điểm người vi phạm kỷ luật của cơ quan, tổ chức, đơn vị; trích ngang sơ yếu lý lịch của người vi phạm kỷ luật, các tài liệu, hồ sơ có liên quan đến việc xử lý kỷ luật.

4. Cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật được Hội đồng kỷ luật gửi giấy báo triệu tập trước khi Hội đồng kỷ luật họp 07 ngày.

Trường hợp nếu cán bộ, công chức vi phạm vắng mặt thì phải có lý do chính đáng. Nếu đã gửi giấy triệu tập 02 lần mà đương sự vẫn vắng mặt hoặc trường hợp người vi phạm kỷ luật không chịu viết bản kiểm điểm theo yêu cầu của cơ quan quản lý cán bộ, công chức thì Hội đồng kỷ luật vẫn họp xem xét và kiến nghị hình thức kỷ luật.

Điều 16. Trình tự họp Hội đồng kỷ luật

1. Chủ tịch Hội đồng tuyên bố lý do, giới thiệu các thành viên tham dự.

2. Thư ký Hội đồng trình bày trích ngang sơ yếu lý lịch, hồ sơ và các tài liệu có liên quan.

3. Người vi phạm kỷ luật đọc bản kiểm điểm. Trường hợp người vi phạm vắng mặt thì Thư ký Hội đồng đọc giúp bản kiểm điểm.

4. Thư ký Hội đồng đọc biên bản cuộc họp kiểm điểm người vi phạm của tập thể cơ quan, tổ chức, đơn vị.

5. Các thành viên Hội đồng và các đại biểu dự họp phát biểu ý kiến.

6. Cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật phát biểu ý kiến về hình thức kỷ luật trước khi Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu kín.

7. Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu kín kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật.

8. Kiến nghị hình thức kỷ luật của Hội đồng được thông báo tại cuộc họp.

Điều 17. Thời hạn và trách nhiệm ra quyết định kỷ luật

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi kết thúc cuộc họp, Hội đồng kỷ luật phải có văn bản (kèm theo biên bản, các hồ sơ, tài liệu có liên quan) gửi người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức.

2. Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản của Hội đồng kỷ luật (cùng hồ sơ, tài liệu), người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải ra quyết định kỷ luật bằng văn bản.

3. Trường hợp cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật thuộc thẩm quyền của cấp cao hơn quyết định thì thời hạn ra quyết định kỷ luật là 30 ngày.

4. Trường hợp kiến nghị của Hội đồng kỷ luật (hoặc ý kiến của cơ quan, tổ chức, đơn vị đề nghị) khác với ý kiến của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền mà sau khi trao đổi, thảo luận không thống nhất thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị tự quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Điều 18. Quản lý hồ sơ kỷ luật

1. Các hồ sơ, tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định thi hành kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ cán bộ, công chức.

2. Hình thức kỷ luật phải ghi vào lý lịch của cán bộ, công chức.

Điều 19. Trường hợp đặc biệt

1. Trường hợp cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị thì việc tổ chức và chủ trì họp kiểm điểm do lãnh đạo cấp trên trực tiếp thực hiện. Thành phần mời tham dự họp là cán bộ, công chức giữ các vị trí lãnh đạo trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Việc xác định thành phần mời dự họp do lãnh đạo cấp trên trực tiếp quyết định.

2. Trường hợp cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật trong thời gian biệt phái thì việc xem xét, xử lý kỷ luật do Hội đồng kỷ luật của cơ quan, tổ chức, đơn vị được biệt phái tiến hành. Sau đó gửi toàn bộ hồ sơ và quyết định kỷ luật về cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý cán bộ, công chức đó để lưu vào hồ sơ cán bộ, công chức.

3. Trường hợp phát hiện cán bộ, công chức đang nghỉ công tác chờ thủ tục hưu trí có hành vi vi phạm kỷ luật trong thời gian thi hành nhiệm

vụ, công vụ trước khi nghỉ công tác thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức vẫn tiến hành xem xét xử lý kỷ luật theo quy định tại Nghị định này.

4. Trường hợp cán bộ, công chức sau khi chuyển công tác về các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mới phát hiện vi phạm kỷ luật thì cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ vẫn tiến hành xem xét kỷ luật theo quy định tại Nghị định này. Sau đó gửi toàn bộ hồ sơ và quyết định kỷ luật về cơ quan, tổ chức, đơn vị đang quản lý cán bộ, công chức đó để lưu vào hồ sơ cán bộ, công chức và theo dõi quản lý.

Mục 4 **ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT**

Điều 20. Hình thức khiển trách

Áp dụng đối với cán bộ, công chức có hành vi vi phạm kỷ luật lần đầu nhưng ở mức độ nhẹ.

Điều 21. Hình thức cảnh cáo

Áp dụng đối với cán bộ, công chức đã bị khiển trách mà tái phạm hoặc vi phạm ở mức độ nhẹ nhưng khuyết điểm có tính chất thường xuyên hoặc tuy mới vi phạm lần đầu nhưng có tính chất tương đối nghiêm trọng; vi phạm lần đầu nhưng liên quan đến tư cách, phẩm chất của cán bộ, công chức, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị; vi phạm nghĩa vụ cán bộ, công chức liên quan đến trách nhiệm rèn luyện, học tập, kỷ cương, tác phong của cán bộ, công chức; làm giả hồ sơ, lý lịch và sử dụng văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp nhưng chưa gây hậu quả; vi phạm ở mức độ nhẹ quy định những việc cán bộ, công chức không được làm của Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Điều 22. Hình thức hạ bậc lương

Áp dụng đối với cán bộ, công chức vi phạm nghĩa vụ cán bộ, công chức đang trong thời gian bị kỷ luật cảnh cáo mà tái phạm; liên quan đến đạo đức công vụ và vi phạm kỷ luật của cơ quan, tổ chức, đơn vị quy định; làm giả hồ sơ, lý lịch và sử dụng văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp để được nâng bậc lương hoặc nâng ngạch; vi phạm kỷ luật và pháp luật nghiêm trọng trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ; vi phạm tương đối nghiêm trọng những điều cán bộ, công chức không được làm quy định tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Điều 23. Hình thức hạ ngạch

Áp dụng đối với cán bộ, công chức có hành vi vi phạm kỷ luật và pháp luật trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ mà xét thấy không đủ phẩm chất đạo đức và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn của ngạch đang đảm nhiệm; vi phạm nghiêm trọng những điều cán bộ, công chức không được làm quy định tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Điều 24. Hình thức cách chức

Áp dụng đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ có hành vi vi phạm kỷ luật và pháp luật nghiêm trọng không thể để tiếp tục đảm nhiệm chức vụ được giao.

Điều 25. Hình thức buộc thôi việc

1. Áp dụng đối với cán bộ, công chức phạm tội bị Tòa án phạt tù giam.

2. Hội đồng kỷ luật có thể kiến nghị người có thẩm quyền quyết định hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với các trường hợp sau:

a) Cán bộ, công chức đang trong thời gian thi hành một trong các hình thức kỷ luật hạ ngạch, cách chức mà tái phạm hoặc tiếp tục vi phạm kỷ luật;

b) Cán bộ, công chức tuy có hành vi vi phạm lần đầu nhưng tính chất và mức độ vi phạm rất nghiêm trọng, không còn xứng đáng đứng trong đội ngũ cán bộ, công chức;

c) Cán bộ, công chức sử dụng văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước;

d) Cán bộ, công chức nghiện ma túy;

đ) Cán bộ, công chức tự ý bỏ việc và đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị gửi giấy gọi 3 lần mà không đến.

Mục 5

CHẤM DỨT HIỆU LỰC CỦA QUYẾT ĐỊNH KỶ LUẬT VÀ CÁC QUY ĐỊNH LIÊN QUAN ĐẾN CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BỊ KỶ LUẬT

Điều 26. Chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật

1. Sau 12 tháng kể từ ngày có quyết định kỷ luật, nếu cán bộ, công chức không tái phạm hoặc không có những vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật thì đương nhiên được chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật.

2. Cấp có thẩm quyền khi ban hành quyết định kỷ luật phải có điều khoản ghi rõ thời gian cán bộ, công chức bị thi hành kỷ luật, tính từ khi ban hành quyết định kỷ luật đến thời điểm đủ 12 tháng theo quy định.

Điều 27. Các quy định liên quan đến cán bộ, công chức bị kỷ luật (trừ trường hợp bị buộc thôi việc)

1. Cán bộ, công chức bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì bị kéo dài thời gian nâng bậc lương thêm một năm.

2. Cán bộ, công chức bị kỷ luật bằng một trong các hình thức từ khiển trách đến cách chức thì không được nâng ngạch hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ cao hơn trong thời hạn ít nhất một năm, kể từ khi có quyết định kỷ luật.

3. Cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật bằng một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm có thể được bố trí vị trí công tác cũ hoặc chuyển làm công tác khác.

4. Cán bộ, công chức lãnh đạo bị kỷ luật bằng hình thức cách chức được bố trí làm công tác khác.

5. Cán bộ, công chức đang trong thời gian bị xem xét kỷ luật thì không thực hiện việc điều động, biệt phái, bổ nhiệm, giải quyết nghỉ hưu hoặc giải quyết chế độ thôi việc.

6. Sau khi chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật, việc xếp lương, bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo cho cán bộ, công chức bị kỷ luật ở hình thức hạ bậc lương, hạ ngạch, cách chức do cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, quyết định hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định của pháp luật.

Điều 28. Quy định liên quan đến cán bộ, công chức bị kỷ luật buộc thôi việc

1. Cán bộ, công chức bị kỷ luật buộc thôi việc không được hưởng chế độ thôi việc theo quy định của nhà nước 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.

2. Hồ sơ cán bộ, công chức bị kỷ luật buộc thôi việc do cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức lưu giữ. Trường hợp cán bộ, công chức sau khi bị kỷ luật buộc thôi việc cần hồ sơ, lý lịch của mình thì được cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức cấp bản sao hồ sơ, lý lịch (có xác nhận).

3. Cán bộ, công chức nếu bị kỷ luật ở hình thức buộc thôi việc thì sau 12 tháng (tính từ ngày ký quyết định kỷ luật) có thể được đăng ký dự tuyển lại vào làm cán bộ, công chức trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước, nhưng không được đăng ký dự tuyển vào các vị trí công tác có liên quan đến nhiệm vụ, công vụ đã đảm nhiệm trước đây.

Điều 29. Quy định đối với cán bộ, công chức bị kỷ luật oan, sai

Trường hợp cán bộ, công chức bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự mà đã được cấp có thẩm quyền kết luận là oan sai thì ngoài việc được phục hồi về danh dự và bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật, còn được bố trí công tác phù hợp, được hưởng mức lương tương ứng với mức lương trước khi bị xử lý kỷ luật; thời gian thi hành quyết định kỷ luật mà sau đó được kết luận là oan, sai thì được tính vào thời gian để nâng bậc lương.

Chương III THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Mục 1 ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Điều 30. Trường hợp người vi phạm là cán bộ, công chức lãnh đạo

1. Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức lãnh đạo giữ các chức vụ do Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm.

2. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ xem xét và quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức lãnh đạo giữ các chức vụ do Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ bổ nhiệm.

3. Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét và quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức lãnh đạo giữ các

chức vụ do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bổ nhiệm.

4. Ngoài các trường hợp cán bộ, công chức lãnh đạo quy định tại khoản 1, 2 và 3 Điều này, căn cứ vào phân cấp quản lý, cán bộ, công chức giữ các chức vụ thuộc cấp nào bổ nhiệm nếu vi phạm pháp luật thì người đứng đầu cấp đó xem xét và ra quyết định kỷ luật.

5. Nếu cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo bị xử lý kỷ luật bằng hình thức hạ bậc lương, hạ ngạch, buộc thôi việc mà việc nâng ngạch, nâng bậc lương, tuyển dụng do cấp trên trực tiếp quyết định thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức xem xét và đề nghị bằng văn bản lên cấp có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật.

Điều 31. Trường hợp người vi phạm là cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo

1. Đối với Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là Bộ) :

a) Cán bộ, công chức thuộc cơ quan Bộ bị xử lý kỷ luật thì Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ xem xét và ra quyết định kỷ luật.

b) Cán bộ, công chức thuộc cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc Bộ vi phạm kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc Bộ ra quyết định xử lý kỷ luật theo thẩm quyền được phân cấp. Trường hợp cán bộ, công chức ở ngạch chuyên viên chính trở lên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức hạ bậc lương, hạ ngạch và buộc thôi việc thì sau khi Hội đồng kỷ luật có kiến nghị về hình thức kỷ luật, căn cứ vào thẩm quyền được phân cấp, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định hoặc đề nghị bằng văn bản lên cấp có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật (qua cơ quan tổ chức cán bộ).

2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là tỉnh) :

a) Cán bộ, công chức thuộc cơ quan Sở, Ban, ngành của Ủy ban nhân dân tỉnh và cơ quan Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh bị xử lý kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan này ra quyết định xử lý kỷ luật theo thẩm quyền được phân cấp.

b) Cán bộ, công chức thuộc các tổ chức trực thuộc Sở, Ban, ngành của Ủy ban nhân dân tỉnh và các tổ chức trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh bị xử lý kỷ luật thì người đứng

đầu các tổ chức này ra quyết định xử lý kỷ luật theo thẩm quyền được phân cấp.

c) Trường hợp cán bộ, công chức ở ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trở lên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức hạ bậc lương, hạ ngạch và buộc thôi việc thì sau khi Hội đồng kỷ luật có kiến nghị về hình thức kỷ luật, căn cứ vào thẩm quyền được phân cấp, người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị ra quyết định kỷ luật hoặc đề nghị bằng văn bản lên cấp có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật (qua cơ quan tổ chức cán bộ).

Mục 2

ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CỦA NHÀ NƯỚC

Điều 32. Trường hợp người vi phạm là cán bộ, công chức lãnh đạo

1. Thủ tướng Chính phủ xem xét và ra quyết định kỷ luật đối với cán bộ, công chức lãnh đạo giữ các chức vụ do Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm.

2. Cán bộ, công chức là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp do cấp nào bổ nhiệm, tuyển dụng nếu vi phạm kỷ luật thì cấp đó xem xét và ra quyết định kỷ luật.

3. Nếu cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo bị xử lý kỷ luật bằng hình thức kỷ luật hạ bậc lương, hạ ngạch, buộc thôi việc mà việc nâng ngạch, nâng bậc lương, tuyển dụng do cấp trên trực tiếp ra quyết định thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét và đề nghị bằng văn bản lên cấp có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật.

Điều 33. Trường hợp người vi phạm là cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo

Căn cứ vào phân cấp quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước, cấp nào được quyền (hoặc được giao quyền) tuyển dụng, ký hợp đồng làm việc, nâng bậc lương, bổ nhiệm ngạch thì cấp đó xem xét và ra quyết định kỷ luật hoặc đề nghị bằng văn bản cấp có thẩm quyền ra quyết định kỷ luật.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 34. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

2. Nghị định này thay thế Chương I, Chương II của Nghị định số 97/1998/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức.

Điều 35. Trách nhiệm hướng dẫn thực hiện

1. Bộ trưởng Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm kiểm tra và hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Căn cứ vào các quy định về kỷ luật tại Nghị định này (trừ quy định về hình thức kỷ luật) và các quy định về kỷ luật đối với công chức cấp xã tại Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn, Bộ trưởng Bộ Nội vụ có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện chế độ kỷ luật đối với công chức cấp xã.

3. Cơ quan có thẩm quyền của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội căn cứ vào các quy định tại Nghị định này hướng dẫn áp dụng đối với cán bộ, công chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 1 Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan, đơn vị thuộc tổ chức chính trị, chính trị - xã hội; cán bộ, công chức quy định tại điểm d khoản 1 Điều 1 Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức làm việc ở các đơn vị sự nghiệp thuộc tổ chức chính trị, chính trị - xã hội.

Điều 36. 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 chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này ./.

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG
Phan Văn Khải đã ký**