

Một số quy định mới VỀ VIỆC XỬ LÝ KỶ LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ NGUYỄN ANH TÙNG
(Giới thiệu)

Ngày 17 tháng 3 năm 2005, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 35/2005/NĐ-CP quy định việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức vi phạm các quy định của pháp luật. Dưới đây, Tạp chí Tổ chức Nhà nước xin giới thiệu một số nội dung cơ bản của Nghị định này:

I. 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.

II. 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.

III. 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.

IV. 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.

V. 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.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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.

X. 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.

XI. Hiệu lực thi hành

1. Những quy định của 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. ■