

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức

2. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 15/9/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Nghị định được ban hành nhằm kịp thời thể chế hóa chủ trương, quy định tại các văn kiện đã được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng thông qua; chủ trương, đường lối của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư tại các văn bản mới ban hành, Nghị quyết của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội liên quan đến công tác cán bộ. Đồng thời, Nghị định được ban hành nhằm giải quyết một số vướng mắc phát sinh trong công tác cán bộ; một số quy định cần sửa đổi để bảo đảm thống nhất trong áp dụng pháp luật như thẩm quyền đánh giá, xếp loại; quy định về việc ban hành Quy chế đánh giá,..

4. Nội dung chủ yếu và những điểm mới của Nghị định

a) Về các nội dung rà soát, chỉnh lý bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng

- Bổ sung nguyên tắc đã bị xử lý kỷ luật thì đương nhiên xếp loại chất lượng không hoàn thành nhiệm vụ, kể cả trường hợp bị xử lý kỷ luật về hành vi không liên quan đến hoạt động công vụ (do không đáp ứng tiêu chí chung về chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật); đồng thời, để bảo đảm đồng bộ với quy định tại điểm c khoản 4 Điều 12 Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.

- Bổ sung tỷ lệ xếp loại chất lượng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức để bảo đảm thống nhất với tỷ lệ xếp loại chất lượng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đối với đảng viên theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Quy định số 132-QĐ/TW.

b) Nội dung sửa đổi, bổ sung khác

- Sửa đổi quy định về nguyên tắc đánh giá, xếp loại chất lượng đối với trường hợp bị xử lý kỷ luật đảng và chính quyền về cùng một hành vi nhưng quyết định kỷ luật ban hành trong 02 năm khác nhau để giải quyết khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn thực hiện.

- Bổ sung quy định nguyên tắc đã bị kỷ luật đảng hoặc kỷ luật hành chính thì xếp loại chất lượng không hoàn thành nhiệm vụ trong năm đánh giá để áp dụng thống nhất trong quá trình thực hiện.

- Sửa đổi quy định về việc ban hành Quy chế đánh giá để phù hợp với thực tiễn thực hiện./.

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

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

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

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

2. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 20/9/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Nghị định được ban hành nhằm kịp thời thể chế hóa chủ trương, quy định tại các văn kiện đã được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng thông qua; chủ trương, đường lối của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư tại các văn bản mới ban hành, Nghị quyết của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội liên quan đến công tác cán bộ. Đồng thời, Nghị định được ban hành nhằm giải quyết một số vướng mắc phát sinh trong công tác cán bộ; một số quy định cần sửa đổi để bảo đảm thống nhất trong áp dụng pháp luật như thẩm quyền xử lý kỷ luật, nguyên tắc áp dụng trong trường hợp có 02 hành vi vi phạm bị xử lý tại một thời điểm,...

4. Nội dung chủ yếu và những điểm mới của Nghị định

a) Các nội dung rà soát, chỉnh lý bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng

- Sửa đổi quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật bảo đảm đồng bộ với Quy định số 69-QĐ/TW và Nghị quyết số 76/2022/QH15.

- Sửa đổi các quy định về nguyên tắc áp dụng trong trường hợp có 02 hành vi vi phạm bị xử lý tại một thời điểm; thời hạn xử lý kỷ luật hành chính sau khi có quyết định xử lý kỷ luật Đảng; thống nhất về thời điểm có hiệu lực của quyết định xử lý kỷ luật đảng với quyết định xử lý kỷ luật hành chính; trường hợp có hành vi vi phạm mới 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.

b) Các nội dung sửa đổi, bổ sung khác

- Sửa đổi, bổ sung đối tượng áp dụng để phù hợp với Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019.

- Sửa đổi quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức khi đã chuyển sang cơ quan, tổ chức, đơn vị mới mới phát hiện hành vi vi phạm tại nơi công tác cũ để giải quyết khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn thực hiện.

- Sửa đổi quy trình, thủ tục xử lý kỷ luật, cải cách thủ tục hành chính, bảo đảm xử lý nghiêm minh, khách quan, chính xác, theo đó, quy định cụ thể trường hợp đã có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền thì không phải thực hiện trình tự họp kiểm điểm, thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật; trường hợp hết thời hiệu thì không phải tổ chức họp mà báo cáo cấp có thẩm quyền về việc không xem xét xử lý kỷ luật.

- Bổ sung quy định về đương nhiên tạm đình chỉ chức vụ, tạm đình chỉ công tác trong trường hợp cán bộ, công chức, viên chức bị tạm giữ, tạm giam để giải quyết khó khăn từ thực tiễn, đồng thời cắt giảm thủ tục hành chính./.

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

2. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 29/9/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng và Nhà nước luôn nhất quán về đường lối, quan điểm, từng bước hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật nhằm khơi dậy mạnh mẽ ý thức trách nhiệm, khát vọng cống hiến, tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì nhân dân phục vụ của đội ngũ cán bộ. Nghị quyết số 26-NQ/TW¹ đã đặt ra nhiệm vụ phải bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, đồng thời, coi việc xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung là một nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Kết luận số 14-KL/TW² đã thể hiện quan điểm, chủ trương của Đảng về cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong giai đoạn hiện nay; đồng thời, yêu cầu kịp thời xem xét, nghiên cứu để thể chế hóa thành quy định của pháp luật. Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" xác định: "*Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung*". Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng³ đã yêu cầu *thể chế chủ trương của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung*.

¹ Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ

² Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

³ Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới.

Trong thực tiễn, công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc của không ít cán bộ còn nhiều khó khăn, trở ngại, vướng mắc do một số quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chưa hoàn thiện, thậm chí nhiều quy định pháp luật còn chồng chéo, mâu thuẫn, thiếu tính thống nhất, đồng bộ hoặc liên thông, không còn phù hợp với thực tiễn. Nhiều vấn đề mới nảy sinh, chưa có tiền lệ (không chỉ ở Việt Nam mà còn ở nhiều quốc gia trên thế giới), chưa được quy định, chưa có kinh nghiệm, dễ gây rủi ro, sai sót, thiệt hại hoặc dễ bị lợi dụng để làm trái, trục lợi trong quá trình triển khai thực hiện. Điều này khiến cho cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng còn chưa phát huy được hết năng lực, tinh thần đổi mới, sáng tạo, thậm chí còn e ngại bị xem xét trách nhiệm hình sự hoặc xử lý kỷ luật khi có khuyết điểm, vi phạm, hạn chế, thiếu sót. Trong khi đó, chưa có cơ chế, chính sách đủ mạnh để khuyến khích đối với cán bộ và đặc biệt là thiếu các cơ chế để bảo vệ cán bộ trong những trường hợp hợp quyết định đổi mới, sáng tạo có sai sót.

Từ những lý do nêu trên, việc ban hành Nghị định này là cần thiết nhằm cụ thể hóa chủ trương của Đảng, tạo hành lang pháp lý để khuyến khích và bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, thử thách, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung đồng thời góp phần ngăn ngừa, xử lý cán bộ lợi dụng chủ trương trên để làm trái, vụ lợi.

4. Nội dung chủ yếu và những điểm mới của Nghị định

a) Những quy định chung

Chương I quy định về các nội dung gồm phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, giải thích từ ngữ, nguyên tắc khuyến khích, bảo vệ cán bộ, điều kiện áp dụng chính sách khuyến khích, biện pháp bảo vệ cán bộ và những việc cơ quan, tổ chức, cán bộ và cá nhân không được làm trong khuyến khích, bảo vệ cán bộ.

- *Về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng:* Nghị định quy định phạm vi điều chỉnh phù hợp, thống nhất với tên gọi của Nghị định, bảo đảm bao quát các nội dung về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Bên cạnh đó, Nghị định cũng quy định trường hợp đề xuất ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong trường hợp thí điểm thì thực hiện theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và Quy chế làm việc của Chính phủ.

- *Về nguyên tắc khuyến khích, bảo vệ:* Việc khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo phải bảo đảm các nguyên tắc:

+ Cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung phải được khuyến khích, bảo vệ;

+ Khuyến khích, bảo vệ cán bộ có đề xuất đổi mới, sáng tạo được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, quyết định cho thực hiện trong phạm vi thẩm quyền quyết định theo quy định của pháp luật, bảo đảm không trái quy định của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội,

cơ quan nhà nước cấp trên và Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

+ Cán bộ có đề xuất đổi mới, sáng tạo được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, quyết định cho thực hiện, có kết quả đóng góp vào công cuộc xây dựng, phát triển đất nước, của ngành, lĩnh vực, địa phương, cơ quan, đơn vị được ghi nhận, tôn vinh, khen thưởng xứng đáng. Cơ quan sử dụng cán bộ báo cáo, xin ý kiến cấp ủy, tổ chức đảng cùng cấp trước khi phê duyệt và đánh giá kết quả thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo.

+ Việc khuyến khích và bảo vệ cán bộ phải được thực hiện kịp thời, dân chủ, công khai, minh bạch; đúng đối tượng, trình tự, thủ tục theo quy định tại Nghị định này và pháp luật có liên quan. Cơ quan, người có thẩm quyền phải kịp thời xem xét, đánh giá kết quả thực hiện, xác định rõ các nguyên nhân khách quan, chủ quan, đánh giá khách quan, toàn diện đối với việc đề xuất và thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo.

+ Cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung có thể không bị xử lý trách nhiệm, được loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm theo quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 11 Nghị định này.

- Về điều kiện áp dụng chính sách khuyến khích, biện pháp bảo vệ cán bộ:

+ Chính sách khuyến khích cán bộ năng động, sáng tạo quy định tại Nghị định được áp dụng khi nội dung đề xuất đổi mới, sáng tạo đáp ứng các điều kiện sau:

(i) Có khả năng tháo gỡ, giải quyết điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách chưa được quy định trong văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, địa phương và giải quyết hiệu quả vấn đề được đề xuất;

(ii) Vì lợi ích chung, đem lại giá trị, hiệu quả thiết thực, tạo chuyên biến, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của đất nước, địa phương, cơ quan, đơn vị;

(iii) Xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết của thực tiễn; không ảnh hưởng đến quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội; không làm ảnh hưởng đến sự phát triển của địa phương, cơ quan, đơn vị khác;

(iv) Đầy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước, cải cách thủ tục hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin.

+ Biện pháp bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo quy định tại Nghị định được áp dụng khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) Thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo được cơ quan sử dụng cán bộ đánh giá là hoàn thành theo quy định tại Điều 18 Nghị định; (ii) Thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo mà không hoàn thành hoặc chỉ hoàn thành một phần mục tiêu đề ra, gây ra thiệt hại nhưng được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, đánh giá đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung.

- Về những việc cơ quan, tổ chức, cán bộ và cá nhân không được làm trong khuyến khích, bảo vệ cán bộ: Để đảm bảo thuận lợi cho quá trình cán bộ

đề xuất và thực hiện đề xuất, Nghị định đã dành một điều quy định về những việc cơ quan, tổ chức, cán bộ và cá nhân không được làm gồm:

+ Lợi dụng chính sách, biện pháp khuyến khích, bảo vệ cán bộ để thực hiện hoặc bao che hành vi tham nhũng, tiêu cực, trục lợi, vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước hoặc làm ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, tác động tiêu cực đến đời sống nhân dân, hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Cản trở, gây khó khăn, xúc phạm danh dự, nhân phẩm cán bộ năng động, sáng tạo, cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan trong quá trình đề xuất, thực hiện, hoàn thành đề xuất vì lợi ích chung.

+ Né tránh, đùn đẩy trách nhiệm trong trình tự, thủ tục phê duyệt và triển khai thực hiện các đề xuất đổi mới, sáng tạo.

+ Không chấp hành sự phân công của cơ quan, tổ chức về việc giao thực hiện đề xuất; thực hiện không đúng đề xuất được cơ quan sử dụng cán bộ quyết định cho thực hiện; không chấp hành chỉ đạo của cơ quan sử dụng cán bộ về việc tiếp tục, dừng hoặc chấm dứt thực hiện đề xuất; lợi dụng việc thực hiện đề xuất để né tránh, đùn đẩy, thiếu trách nhiệm khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ khác được giao theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan.

+ Xử lý trách nhiệm đối với cán bộ năng động, sáng tạo, cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan trong quá trình đề xuất, thực hiện đề xuất đã được đánh giá là hoàn thành quy định tại Điều 18 Nghị định này.

b) Trình tự, thủ tục đề xuất và phê duyệt đề xuất đổi mới, sáng tạo

Chương II Nghị định quy định cụ thể trình tự, thủ tục đề xuất và trình tự, thủ tục phê duyệt đề xuất đổi mới, sáng tạo.

Về thẩm quyền phê duyệt đề xuất, Nghị định quy định: người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ sẽ xem xét, quyết định đối với đề xuất của cấp phó của người đứng đầu; người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ cấp trên sẽ xem xét, quyết định đối với đề xuất của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

Đối với trường hợp đề xuất đổi mới, sáng tạo có phạm vi rộng, nội dung phức tạp, liên quan đến nhiều lĩnh vực, tác động đến nhiều đối tượng, trường hợp cần thiết, người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ thành lập Hội đồng đánh giá đề xuất theo quy định tại Điều 9 Nghị định.

Bên cạnh đó, Nghị định quy định vai trò của cấp ủy, tổ chức đảng cùng cấp trong việc đồng ý hoặc không đồng ý thông qua đối với các đề xuất quy định tại khoản 1 Điều 8 Nghị định. Trong trường hợp này, người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ có trách nhiệm chấp hành ý kiến chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng cùng cấp. Trên cơ sở ý kiến của cấp ủy, tổ chức đảng cùng cấp, người đứng đầu ban hành văn bản về việc tiếp tục thực hiện hoặc dừng thực hiện đề xuất.

c) Chính sách khuyến khích và biện pháp bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Chương này quy định về chính sách khuyến khích cán bộ; biện pháp bảo vệ cán bộ; biện pháp bảo vệ cơ quan, tổ chức, cá nhân và xử lý vi phạm.

- *Về chính sách khuyến khích cán bộ*: Điều 10 Nghị định quy định, cán bộ đề xuất đổi mới, sáng tạo, cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo, cơ quan và người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ thuộc trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 5 Nghị định này được khuyến khích bằng các hình thức sau đây theo quy định của pháp luật có liên quan:

(i) Tuyên dương, biểu dương trước tập thể cơ quan, đơn vị; được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua, khen thưởng đối với những đề xuất được đánh giá là hoàn thành;

(ii) Được lấy làm căn cứ để đánh giá trước khi xếp loại, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động, luân chuyển theo hướng ưu tiên bố trí, sử dụng cán bộ có tư duy đổi mới, cách làm sáng tạo, hiệu quả cao;

(iii) Được đánh giá là có thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ để xét nâng ngạch công chức; được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng theo quy định của pháp luật đối với những đề xuất đổi mới, sáng tạo được đánh giá là hoàn thành;

(iv) Được động viên, khuyến khích bằng các hình thức khác phù hợp với quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Ngoài ra, cán bộ, cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất, tùy trường hợp cụ thể được cơ quan sử dụng cán bộ bố trí kịp thời trang thiết bị, phương tiện làm việc, con người, kinh phí bảo đảm thực hiện đề xuất được phê duyệt.

- *Về biện pháp bảo vệ cán bộ*: Để bảo vệ cán bộ thực hiện đề xuất, Điều 11 Nghị định quy định cán bộ thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản 2 Điều 5 Nghị định thì không bị xử lý trách nhiệm theo quy định của pháp luật có liên quan. Cán bộ thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo mà không hoàn thành hoặc chỉ hoàn thành một phần mục tiêu đề ra nhưng được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, đánh giá đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Nghị định thì được loại trừ trách nhiệm theo quy định của pháp luật có liên quan. Cán bộ thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo mà không hoàn thành hoặc chỉ hoàn thành một phần mục tiêu đề ra và gây ra thiệt hại nhưng được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, đánh giá đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung quy định tại điểm b khoản 2 Điều 5 Nghị định thì được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm theo quy định của pháp luật có liên quan.

Bên cạnh đó, để đảm bảo cho đề xuất được thực hiện hiệu quả, Điều 13 Nghị định đã quy định xử lý vi phạm đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân có một trong các hành vi vi phạm quy định tại các khoản 1, 2 và 5 Điều 6 Nghị định; xử lý vi phạm đối với cán bộ, cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất có một trong các hành vi quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều 6 Nghị định.

d) Trách nhiệm của cán bộ, cơ quan trong đề xuất và thực hiện đề xuất (Chương IV)

Bên cạnh việc quy định chính sách khuyến khích, biện pháp bảo vệ cán bộ và cơ quan sử dụng cán bộ, Nghị định còn quy định về trách nhiệm của cán bộ đề xuất và cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất; trách nhiệm của cơ quan sử dụng cán bộ; trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức liên quan tại các Điều 14, 15, 16 và Điều 19 Nghị định. Quy định này nhằm đảm bảo đề xuất được thực hiện có hiệu quả cũng như tránh sự cản trở, tránh các rủi ro, giảm thiểu thiệt hại có thể xảy ra trong quá trình thực hiện. Đồng thời, Nghị định cũng quy định trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ trong việc ban hành theo thẩm quyền hoặc đề xuất với cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật về nội dung đề xuất đổi mới, sáng tạo trong trường hợp cần thiết (khoản 5 Điều 16).

Nghị định cũng quy định trường hợp cơ quan, người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ phát hiện việc thực hiện đề xuất không đạt hiệu quả thì yêu cầu tạm dừng và tiến hành kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện đề xuất để quyết định tiếp tục thực hiện hoặc chấm dứt thực hiện đề xuất.

Bên cạnh đó, để đề xuất được thực hiện có hiệu quả, tránh gây tổn thất cho cơ quan, tổ chức cũng như bảo vệ cán bộ đề xuất và thực hiện đề xuất, bảo vệ cơ quan, người đứng đầu và tập thể lãnh đạo cơ quan sử dụng cán bộ quyết định cho phép thực hiện đề xuất, Nghị định đã quy định về việc thẩm định, đánh giá kết quả thực hiện đề xuất, cụ thể:

Đối với đề xuất đổi mới, sáng tạo quy định tại khoản 1 Điều 8 Nghị định này, trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo bằng văn bản của cán bộ, cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất về việc đã hoàn thành đề xuất, người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ chủ trì họp tập thể lãnh đạo đơn vị (trừ cấp phó là cán bộ có đề xuất đổi mới, sáng tạo) để đánh giá kết quả thực hiện đề xuất.

Đối với đề xuất đổi mới, sáng tạo quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định này, trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo bằng văn bản của cán bộ, cá nhân, tổ chức thực hiện đề xuất, cơ quan và người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ tổ chức họp Hội đồng đã được thành lập theo quy định tại Điều 9 Nghị định này. Hội đồng tổ chức đánh giá kết quả thực hiện đề xuất.

đ) Tổ chức thực hiện (Chương V Nghị định)

Nghị định quy định trách nhiệm của Bộ Nội vụ trong việc hướng dẫn, đôn đốc, thanh tra, kiểm tra các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong việc thực hiện khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo; tham mưu cho Chính phủ tuyên dương, biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến trong việc đề xuất và hoàn thành đề xuất đổi mới, sáng tạo định kỳ 02 lần/05 năm và các trường hợp đột xuất (nếu có) và chủ trì sơ kết, tổng kết Nghị định theo yêu cầu của Chính phủ.

Bên cạnh đó, Nghị định quy định trách nhiệm của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp (Điều 21);

kinh phí thực hiện chính sách khuyến khích, biện pháp bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo (Điều 22); hiệu lực thi hành và trách nhiệm thi hành (Điều 23 và Điều 24)/.

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức

2. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 7/12/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã chỉ đạo: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”; “Tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”; “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”. Để cụ thể hóa các quan điểm chỉ đạo nêu trên, từ năm 2021 đến nay, Bộ Chính trị và Ban Tổ chức Trung ương đã ban hành nhiều văn bản mới liên quan đến công tác cán bộ.

Nghị định số 115/2020/NĐ-CP được ban hành đã cụ thể hóa các quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019⁴. Tuy nhiên, sau hơn 03 năm triển khai thực hiện, đến nay một số quy định tại Nghị định đã phát sinh bất cập, hạn chế trong công tác tuyển dụng viên chức, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, xếp lương, miễn thực hiện chế độ tập sự,...

Từ những lý do nêu trên, để thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, khắc phục những bất cập trong thực tiễn thì việc sửa đổi, bổ sung một số quy định tại Nghị định số 115/2020/NĐ-CP là cần thiết.

4. Những nội dung chính sách mới, quy định mới trong Nghị định

a) Nội dung sửa đổi, bổ sung bảo đảm đồng bộ với quy định của Đảng

⁴ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 đã thể chế hóa chủ trương của Đảng tại Nghị quyết số 19-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, cụ thể là: (01) phân cấp, giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị đơn vị sự nghiệp công lập; (02) quy định hợp đồng làm việc có thời hạn đối với viên chức; (03) không tiếp tục quy định đối tượng viên chức quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập là công chức.

- Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 và Thông báo kết luận số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị:

+ Sửa đổi, bổ sung quy định về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm (Điều 44) và trình tự, thủ tục bổ nhiệm viên chức giữ chức vụ quản lý (Điều 46)⁵.

+ Sửa đổi, bổ sung quy định cho thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, từ chức mà không chờ đến hết thời hạn giữ chức vụ, hết nhiệm kỳ công tác (khoản 1 Điều 49); bổ sung quy định bố trí công tác đối với trường hợp không được bổ nhiệm lại (khoản 7 Điều 49), trường hợp sau khi từ chức, miễn nhiệm có nguyện vọng tiếp tục công tác (khoản 4 Điều 56) và sửa đổi trình tự, thủ tục bổ nhiệm lại (Điều 51).

- Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị:

Sửa đổi quy định cho thôi giữ chức vụ (Điều 54); bổ sung trường hợp xem xét miễn nhiệm và sửa đổi quy trình xem xét miễn nhiệm (Điều 55)⁶.

- Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị:

Bổ sung trường hợp ưu tiên trong tuyển dụng viên chức, cụ thể là: “cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở, trong phong trào công nhân: Được cộng 1,5 điểm vào kết quả vòng 2” (điểm d khoản 1 Điều 6).

b) Nội dung sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với việc bỏ hình thức thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp

Sửa đổi Điều 32 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP theo hướng bỏ hình thức thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp (giữ hình thức xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp). Việc bỏ hình thức thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp vẫn bảo đảm phù hợp với quy định của Luật Viên chức (Luật Viên chức chỉ quy định việc thay đổi chức danh nghề nghiệp thực hiện thông qua thi hoặc xét mà không quy định cụ thể về hạng chức danh nghề nghiệp). Đồng thời, để bảo đảm thống nhất thực hiện, Nghị định bổ sung các quy định về: (01) nội dung, hình thức xét thăng hạng; (02) xác định viên chức trúng tuyển trong kỳ xét thăng hạng; (03) thông báo kết quả xét thăng hạng; (04) quy định trách nhiệm của Bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành (bao gồm cả viên chức hành chính và viên chức văn thư do Bộ Nội vụ quản lý) quy định cụ thể tiêu chuẩn, điều kiện xét thăng hạng đối với viên chức từ hạng III lên hạng II và từ hạng II lên hạng I thuộc ngành, lĩnh vực quản lý gắn với yêu cầu của vị trí việc làm tương ứng với hạng chức danh nghề nghiệp dự xét, bảo đảm yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ và quyền lợi của người lao động, tránh trường hợp khi bỏ quy định thi thăng hạng sẽ không thực hiện được xét thăng hạng, ảnh hưởng đến quyền lợi của đội ngũ viên chức; (05) rà soát, sửa đổi kỹ thuật toàn bộ các điều có nội dung liên quan đến thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

⁵ (1) Tại Điều 44 bổ sung trường hợp “được quy hoạch chức vụ, chức danh tương đương trở lên” đối với nguồn nhân sự tại chỗ; bổ sung thời gian giữ chức vụ tối thiểu (02 năm); không bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn đối với trường hợp bị xử lý kỷ luật trong thời hạn theo quy định Đảng và của pháp luật; (2) tại Điều 46 sửa đổi, bổ sung các bước cụ thể trong quy trình bổ nhiệm nguồn nhân sự tại chỗ và từ nơi khác cho phù hợp với Quy định số 80-QĐ/TW; đồng thời sửa đổi quy định chung về thành phần tham gia các bước bổ nhiệm.

c) Nội dung sửa đổi, bổ sung nhằm đẩy mạnh phân cấp trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức

Thực hiện chủ trương tiếp tục đẩy mạnh phân cấp trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức và để phù hợp với quy định bỏ hình thức thi thăng hạng, dự thảo Nghị định bổ sung các quy định: (01) bỏ các quy định các Bộ, ngành, địa phương phải thống nhất với Bộ Nội vụ⁷; (02) bỏ quy định Bộ Nội vụ ban hành Nội quy, Quy chế thi hoặc xét; chủ trì xây dựng ngân hàng câu hỏi, đáp án môn kiến thức chung; (03) Sửa đổi quy định về thẩm quyền tổ chức xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp và thẩm quyền quản lý, sử dụng viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập (Điều 33).

d) Nội dung sửa đổi, bổ sung nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính và thực hiện chuyển đổi số trong cơ quan hành chính

- Về tuyển dụng, bổ sung các quy định: (01) bổ sung quy định cho phép thí sinh được đăng ký 02 nguyện vọng ở các vị trí việc làm có tiêu chuẩn, điều kiện giống nhau nhằm mở rộng cơ hội cho thí sinh, thu hút nhân tài vào làm việc trong khu vực công; (02) bổ sung quy định cấp có thẩm quyền tuyển dụng quyết định tuyển dụng đối với thí sinh có kết quả liền kề với thí sinh trúng tuyển cuối cùng trong trường hợp phát sinh nhu cầu tuyển dụng ngay sau kỳ tuyển dụng (trong thời hạn 12 tháng) và thí sinh đáp ứng được đầy đủ yêu cầu của vị trí việc làm; (03) bổ sung quy định cho phép thực hiện tuyển dụng vào các vị trí việc làm không có thí sinh đăng ký tuyển dụng hoặc có thí sinh đăng ký tuyển dụng nhưng không đạt kết quả đối với thí sinh đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm nhưng không trúng tuyển ở vị trí dự tuyển.

- Về hình thức tuyển dụng viên chức: bỏ hình thức thi trên giấy đối với thi tuyển viên chức vòng 1 bảo đảm phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số trong cơ quan hành chính nhà nước; bỏ phần thi ngoại ngữ tại vòng 2 đối với các vị trí việc làm không yêu cầu ngoại ngữ; bỏ quy định thi tin học và quy định về nộp chứng chỉ tin học trong quá trình tuyển dụng, thăng hạng, bổ nhiệm viên chức quản lý.

đ) Nội dung sửa đổi, bổ sung nhằm khắc phục những khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn

- Về xếp lương (khoản 5 Điều 13): Sửa đổi theo hướng quy định nguyên tắc và giao Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xếp lương đối với trường hợp đã có thời gian công tác và có đóng bảo hiểm xã hội theo đúng quy định của pháp luật, sau đó được tiếp nhận, tuyển dụng vào viên chức.

- Về bổ nhiệm trong trường hợp khác: Bổ sung các quy định về xác định thời điểm bổ nhiệm để làm căn cứ bổ nhiệm lại trong trường hợp hợp nhất, chia tách, sáp nhập,.../.

⁷ Bao gồm: (1) trường hợp cơ quan tuyển dụng có yêu cầu cao hơn về nội dung, hình thức tuyển dụng viên chức (điểm đ khoản 2 Điều 9); (2) việc tổ chức xét thăng hạng viên chức tại tất cả các hạng chức danh nghề nghiệp (Điều 33); (3) khi quyết định bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp viên chức hạng I (khoản 1 Điều 42, khoản 6 Điều 62, khoản 1 Điều 63, khoản 1 Điều 65).

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP

2. Hiệu lực thi hành

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày 15/6/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Ngày 18/10/2021, Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP⁸. Theo đó, Nghị định đã sửa đổi, bổ sung một số quy định có liên quan đến nội dung của Thông tư số 01/2018/TT-BNV, cụ thể: 1) Bổ sung cụm từ “Mặt trận Tổ quốc Việt Nam” và đối tượng áp dụng là “công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý đơn vị sự nghiệp công lập”; 2) Sửa đổi hình thức bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm (không quy định “bắt buộc hằng năm”); 3) Không tiếp tục quy định việc các chứng chỉ chương trình bồi dưỡng công chức, viên chức được thay thế cho nhau.

Bên cạnh đó, các văn bản của Ban Bí thư, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Bộ Giáo dục và Đào tạo được ban hành mới, có sự thay đổi về tiêu chuẩn đối với giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cụ thể như sau: 1) Quy định số 57-QĐ/TW ngày 08/02/2022 của Ban Bí thư về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị quy định: (i) Đối tượng được đào tạo trình độ Trung cấp lý luận chính trị là giảng viên lý luận chính trị ở trường, trung tâm có nhiệm vụ đào tạo lý luận chính trị (cũng theo Quy định này: Các cơ sở đào tạo thuộc các ban, bộ, ngành, đoàn thể ở Trung ương hiện đang đào tạo trung cấp lý luận chính trị sẽ kết thúc nhiệm vụ đào tạo trung cấp lý luận chính trị từ ngày 01/01/2024. Do vậy, giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng này sẽ không thuộc đối tượng được đào tạo lý luận chính trị). (ii) Đối tượng được đào

⁸ Nghị định số 101/2017/NĐ-CP⁸ ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

tạo trình độ Cao cấp lý luận chính trị là giảng viên có đủ 5 năm trực tiếp giảng dạy lý luận chính trị ở các học viện, trường có nhiệm vụ đào tạo lý luận chính trị (theo quy định này, không phải tất cả giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đều được đi đào tạo cao cấp lý luận chính trị). 2) Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG ngày 21/12/2021 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ban hành bộ quy chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng của các Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quy định tiêu chuẩn đối với giảng viên các Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là: “Có trình độ lý luận chính trị theo quy định” và “có trình độ đại học (hệ chính quy)”. 3) Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập không quy định trình độ lý luận chính trị đối với các chức danh giảng viên; sửa đổi quy định trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học: “Có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện các nhiệm vụ của chức danh giảng viên”; bổ quy định giảng viên phải có “chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm”. 4) Thông tư số 04/2022/TT-BGDĐT ngày 04/03/2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 35/2020/TT-BGDĐT ngày 01/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các trường cao đẳng sư phạm công lập; Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT⁹ quy định về chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn các chức danh giảng viên: “Có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên đại học”.

Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ “Khảo sát, tổng hợp, đề xuất xây dựng công cụ đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định số 89/2021/NĐ-CP” của Viện Khoa học tổ chức nhà nước; báo cáo hằng năm của các bộ, ngành, địa phương về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho thấy việc triển khai Thông tư số 10/2017/TT-BNV chưa được thuận lợi, chưa hiệu quả. Vì vậy, việc sửa đổi, bổ sung các tiêu chí mới, phương thức đánh giá mới và ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức để các bộ, ngành, địa phương nắm bắt được chất lượng bồi dưỡng; từ đó nghiên cứu, đề xuất, triển khai thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là một nhu cầu thiết thực.

Từ những lý do nêu trên, việc xây dựng Thông tư thay thế Thông tư số 01/2018/TT-BNV và Thông tư số 10/2017/TT-BNV nhằm cập nhật, bổ sung những quy định mới; sửa đổi những nội dung không còn phù hợp; tạo một hành lang pháp lý rõ ràng hơn, khả thi hơn đối với các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là rất cần thiết.

4. Nội dung chủ yếu của Thông tư

⁹ Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

a) Chương I. Những quy định chung

Chương này gồm 4 Điều (từ Điều 1 đến Điều 4) quy định về: Phạm vi, đối tượng áp dụng, giải thích từ ngữ và mục đích đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Dự thảo bổ sung thêm đối tượng đánh giá là tài liệu bồi dưỡng so với quy định tại khoản 3 Điều 30 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP (chỉ quy định đánh giá “Chương trình” nhằm bảo đảm việc đánh giá được bao quát, đầy đủ theo quy định tại khoản 7 Điều 1 Nghị định số 89/2021/NĐ-CP: “Nội dung chương trình, tài liệu phải bảo đảm kết hợp giữa lý luận và thực tiễn; kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực hành; tích hợp, lồng ghép các chương trình bồi dưỡng có nội dung tương đồng; không được trùng lặp. Chương trình, tài liệu phải thường xuyên được bổ sung, cập nhật, nâng cao phù hợp với tình hình thực tế”. Việc bổ sung này phù hợp với quy định khoản 2 Điều 24 Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật). Dự thảo quy định đánh giá chất lượng đối với các khóa bồi dưỡng các chương trình được quy định tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP.

b) Chương II. Chứng chỉ chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Chương này gồm 4 Điều (từ Điều 5 đến Điều 8) quy định về in, cấp, cấp lại và quản lý chứng chỉ, giấy chứng nhận; điều kiện để được cấp chứng chỉ chương trình bồi dưỡng; ngôn ngữ ghi trên chứng chỉ và giấy chứng nhận; xử lý vi phạm. Dự thảo đã sửa đổi, bổ sung các nội dung sau: 1) Bổ sung việc cấp lại giấy chứng nhận hoàn thành khóa học và thời hạn cấp lại chứng chỉ và giấy chứng nhận hoàn thành khóa học. 2) Sửa đổi quy định về điểm đạt đối với các bài kiểm tra, viết thu hoạch, đề án như sau: TT số 01/2018/TT-BNV “các bài kiểm tra, viết thu hoạch, khóa luận, đề án phải đạt từ 05 điểm trở lên (chấm theo thang điểm 10)”, sửa lại: “các bài kiểm tra, viết thu hoạch, tiểu luận, đề án phải đạt từ 50% số điểm trở lên theo thang điểm quy định” cho phù hợp với quy định tại các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý được Bộ Nội vụ ban hành tháng 6/2022 có các bài kiểm tra trắc nghiệm, chấm theo thang điểm 100. 3) Bổ sung Điều 7 quy định về ngôn ngữ ghi trên chứng chỉ và giấy chứng nhận (sau khi tham khảo Thông tư số 21/2019/TT-BGDĐT¹⁰).

c) Chương III. Tổ chức bồi dưỡng ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước

Chương này gồm 4 Điều (từ Điều 9 đến Điều 12) quy định các nội dung: Nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị tổ chức khóa bồi dưỡng ở nước ngoài; trách nhiệm, nhiệm vụ của trưởng đoàn và cán bộ, công chức, viên chức; báo cáo của đoàn và học viên; chế độ báo cáo. Sửa đổi một số nội dung mang tính kỹ thuật.

¹⁰ Thông tư số 21/2019/TT-BGDĐT ngày 29/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế quản lý bằng tốt nghiệp trung học cơ sở, bằng tốt nghiệp trung học phổ thông, bằng tốt nghiệp trung cấp sư phạm, bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm, văn bằng giáo dục đại học và chứng chỉ của hệ thống giáo dục quốc dân.

d) Chương IV. Tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ, chính sách đối với giảng viên của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Chương này gồm 11 Điều (từ Điều 13 đến Điều 23) quy định các nội dung về giảng viên, bao gồm: Tiêu chuẩn; thời gian làm việc, giờ chuẩn giảng dạy và định mức giờ chuẩn giảng dạy; các nhiệm vụ cụ thể (giảng dạy; nghiên cứu khoa học và công nghệ; tham gia công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, công tác đảng, đoàn thể và các hoạt động khác; học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ); quy đổi ra giờ chuẩn giảng dạy...

- Về tiêu chuẩn các chức danh giảng viên:

+ Bổ quy định giảng viên phải có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm;

+ Sửa các quy định cụ thể về trình độ lý luận chính trị của giảng viên như: “Có trình độ cao cấp lý luận chính trị” đối với giảng viên cao cấp, “có trình độ trung cấp lý luận chính trị” đối với giảng viên chính và giảng viên thành “Có trình độ lý luận chính trị theo quy định của cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam” để phù hợp với Quy định số 57-QĐ/TW, Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG và Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT.

+ Sửa các quy định cụ thể về trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học đối với các chức danh giảng viên thành “Có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và sử dụng được ngoại ngữ theo yêu cầu của vị trí việc làm” (áp dụng chung đối với tất cả các chức danh giảng viên); quy định “Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên các hạng I, II, III” tương ứng với từng chức danh giảng viên thành “Có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên đại học” (áp dụng chung đối với tất cả các chức danh giảng viên) phù hợp với Thông tư số 04/2022/TT-BGDĐT.

- Bổ sung quy định “Thời gian giảng dạy trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng được tính bằng giờ chuẩn giảng dạy, trong đó một tiết giảng bài, thảo luận trực tiếp trên lớp (hoặc giảng dạy từ xa) 45 phút được tính bằng một giờ chuẩn giảng dạy và “Khung định mức giờ chuẩn giảng dạy trong một năm của giảng viên tập sự tối đa là 90 giờ chuẩn” để bảo đảm thống nhất với Quyết định số 6468-QĐ/HVCTQG.

đ) Chương V. Đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Chương này được thiết kế thành 2 mục, bao gồm: Mục 1 quy định về tiêu chí, công cụ, việc thu thập ý kiến và quy trình đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (bao gồm 4 điều, từ Điều 24 đến Điều 27) và Mục 2 quy định về tổ chức thực hiện đánh giá (bao gồm 5 Điều, từ Điều 28 đến Điều 32).

Sau khi nghiên cứu, kế thừa những nội dung còn phù hợp của Thông tư số 10/2017/TT-BNV, nội dung của chương này được thiết kế, biên soạn lại cho phù hợp hơn với tình hình thực tế, khắc phục những nhược điểm, hạn chế nhằm

để công tác đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thực chất hơn, hiệu quả hơn cũng như thuận lợi, khả thi trong triển khai thực hiện.

e) Chương VI. Điều khoản thi hành

Bao gồm các Điều 33, Điều 34, Điều 35, trong đó Điều 33 quy định về nội dung chuyển tiếp: Trước khi phần mềm đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được xây dựng, ban hành và đưa vào sử dụng thì các bộ, ngành, địa phương, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng sử dụng mẫu Phiếu đánh giá và quy trình đánh giá được ban hành kèm theo Thông tư để tổ chức đánh giá chất lượng bồi dưỡng./.

GIỚI THIỆU NỘI DUNG CƠ BẢN

Thông tư số 05/2023/TT-BNV ngày 03/5/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn mẫu hợp đồng dịch vụ và mẫu hợp đồng lao động đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập

(Tài liệu phục vụ phổ biến, tuyên truyền pháp luật)

1. Tên văn bản quy phạm pháp luật

Thông tư số 05/2023/TT-BNV ngày 03/5/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn mẫu hợp đồng dịch vụ và mẫu hợp đồng lao động đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập

2. Hiệu lực thi hành

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày 20/6/2023

3. Sự cần thiết, mục đích và tác động kinh tế - xã hội

Khoản 7 Điều 13 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP giao Bộ Nội vụ “*hướng dẫn mẫu hợp đồng dịch vụ và hợp đồng lao động để thống nhất thực hiện*”. Do vậy, việc Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư ban hành mẫu hợp đồng dịch vụ và mẫu hợp đồng lao động đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập là cần thiết, phù hợp với thẩm quyền và hình thức văn bản quy phạm pháp luật.

4. Nội dung chủ yếu của Thông tư

a) Về phạm vi điều chỉnh

Dự thảo Thông tư hướng dẫn 02 mẫu hợp đồng, gồm:

- Hợp đồng dịch vụ thực hiện các công việc hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập; thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn nơi tổ chức chính quyền đô thị và nơi thí điểm tổ chức chính quyền đô thị.

- Hợp đồng lao động thực hiện các công việc hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan hành chính và các công việc chuyên môn, nghiệp vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó, tách riêng 02 loại: Mẫu hợp đồng lao động thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ và mẫu hợp đồng lao động thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ.

b) Về đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng thực hiện theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP.

c) Mẫu hợp đồng dịch vụ (Phụ lục I)

Mẫu hợp đồng dịch vụ được xây dựng đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật về dân sự, lao động, thương mại, đấu thầu. Nội dung các điều,

khoản trong mẫu hợp đồng hướng dẫn những thông tin cơ bản về địa vị pháp lý của bên sử dụng dịch vụ (bên A), bên cung ứng dịch vụ (bên B); các Điều, khoản cụ thể: Điều 1: Nội dung dịch vụ; Điều 2, Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của các bên; Điều 4: Tiền dịch vụ, chi phí khác và phương thức thanh toán; Điều 5: Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng; Điều 6: Phương thức giải quyết tranh chấp và Điều 8: Điều khoản thi hành. Tại Điều 8 mẫu hợp đồng hướng dẫn các bên ký kết Phụ lục kèm theo để quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng, phù hợp với quy định tại Điều 403 Bộ luật Dân sự năm 2015¹¹.

Ngoài những nội dung cơ bản nêu trên, mẫu hợp đồng cũng có quy định “mở” để các bên có thể thỏa thuận bổ sung thêm nội dung khác theo nhu cầu và không trái quy định của pháp luật. Theo đó, trong quá trình triển khai, các cơ quan, đơn vị căn cứ vào tính chất, đặc điểm của ngành, lĩnh vực và điều kiện đặc thù của cơ quan, đơn vị mình để thỏa thuận với bên cung ứng dịch vụ lược bỏ hoặc bổ sung thêm nội dung về quyền, nghĩa vụ và các nội dung khác tại mẫu hợp đồng.

d) Mẫu hợp đồng lao động (Phụ lục II)

Tại Phụ lục II của dự thảo Thông tư, Vụ Công chức – Viên chức đề xuất 02 mẫu hợp đồng lao động: (1) Hợp đồng lao động thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ; (2) Hợp đồng lao động thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ. Theo đó, tại mẫu hợp đồng lao động thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ, người lao động cần liệt kê các thông tin về trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ nhằm phù hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 10 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP¹².

Hai mẫu hợp đồng lao động được xây dựng theo quy định của pháp luật về lao động để hướng dẫn những nội dung cơ bản trong mỗi hợp đồng, cụ thể là: thông tin về địa vị pháp lý của người sử dụng lao động (bên A), người lao động (bên B); Điều 1: Công việc, vị trí việc làm và thời hạn hợp đồng, Điều 2, Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của các bên; Điều 4: Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động; Điều 5: Phương thức giải quyết tranh chấp và Điều 6: Điều khoản thi hành. Trong đó, các nội dung phải có trong hợp đồng lao động¹³ đã được lồng ghép tại các Điều, khoản về quyền, nghĩa vụ của các bên để quy định đầy đủ tại mẫu hợp đồng này.

Tại một số điều, khoản của hợp đồng có quy định “những thỏa thuận khác” (điểm d khoản 1, điểm g khoản 2 Điều 2; điểm c khoản 1, điểm d khoản

¹¹ Khoản 1 Điều 403 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: Hợp đồng có thể có phụ lục kèm theo để quy định chi tiết một số điều khoản của hợp đồng

¹² Điểm b khoản 1 Điều 10 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP quy định, cá nhân ký kết hợp đồng lao động làm chuyên môn, nghiệp vụ phải đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

¹³ Khoản 2, Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động; b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động; c) Công việc và địa điểm làm việc; d) Thời hạn của hợp đồng lao động; đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; e) Chế độ nâng bậc, nâng lương; g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

2 Điều 3) đảm bảo sự chủ động, linh hoạt của các bên tham gia trong việc thoả thuận bổ sung nội dung khác. Đồng thời, mẫu hợp đồng cũng có quy định mở để cho phép các bên được thoả thuận ký kết Phụ lục để sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng sau khi ký kết theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2019¹⁴./.

¹⁴ Khoản 1 Điều 22 Bộ luật Lao động quy định: Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.