

# QUẢN TRIỆT QUAN ĐIỂM ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA ĐẢNG, TIẾP TỤC HOÀN THIỆN THỂ CHẾ QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA

NGUYỄN MINH PHƯƠNG \*

*Thời gian qua, việc thực hiện thể chế quản lý cán bộ, công chức ở nước ta, bên cạnh những kết quả đạt được, cũng đặt ra nhiều vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện.*

LƯỢT Cán bộ, công chức năm 2008 và các văn bản hướng dẫn thực hiện đã tạo cơ sở pháp lý cho việc đổi mới cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, nâng ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức; góp phần từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, trong sạch, vững mạnh. Có thể khái quát những nội dung cơ bản của thể chế quản lý cán bộ, công chức hiện hành như sau:

- Phân biệt tương đối rõ các nhóm đối tượng quản lý, bao gồm: Cán bộ, công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ, công chức cấp xã; viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Từ đó, quy định thể chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức (nghĩa vụ và quyền, những điều không được làm; tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, nâng ngạch/thăng hạng, đào tạo, bồi dưỡng, tiền lương, phụ cấp, khen thưởng, kỷ luật, chế độ nghỉ hưu...) phù hợp với từng nhóm đối tượng.

- Quy định khá cụ thể nghĩa vụ và quyền của cán bộ, công chức theo 3 nhóm: nghĩa vụ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân; nghĩa vụ trong thực thi công vụ; nghĩa vụ của người

đứng đầu cơ quan, đơn vị; quyền được bảo đảm các điều kiện thi hành công vụ; quyền về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương; quyền về nghỉ ngơi và các quyền khác, như học tập, nghiên cứu khoa học,...

- Quy định đạo đức và văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, bí mật nhà nước, sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

- Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm (mỗi vị trí việc làm có bản mô tả công việc) và chỉ tiêu biên chế. Đồng thời, phải được thực hiện qua thi tuyển, trừ trường hợp đặc biệt; hình thức và nội dung thi tuyển phù hợp với ngành, nghề để lựa chọn đúng người cần tuyển, gắn với yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm.

- Việc nâng ngạch công chức phải qua thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan. Theo đó, công chức giữ ngạch chuyên viên đủ 9 năm, có đủ

\* PGS, TS, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ đào tạo, bồi dưỡng mới được dự thi nâng ngạch chuyên viên chính; và giữ ngạch chuyên viên chính đủ 6 năm mới được dự thi nâng ngạch chuyên viên cao cấp nhưng phải phù hợp với nhiệm vụ, quyền hạn được giao và cơ cấu ngạch công chức.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải gắn với yêu cầu, nhiệm vụ và căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, cũng như tiêu chuẩn của ngạch công chức. Có 4 hình thức bồi dưỡng cán bộ, công chức, như tập sự; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hằng năm (thời gian thực hiện tối thiểu là 1 tuần/năm, trong đó 1 tuần được tính bằng 5 ngày học, mỗi ngày học 8 tiết). Nội dung bồi dưỡng bao gồm: Lý luận chính trị; kiến thức quốc phòng và an ninh; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, hội nhập quốc tế; tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ.

- Việc đánh giá, phân loại đối với cán bộ, công chức được thực hiện theo các nguyên tắc: 1- Bảo đảm đúng thẩm quyền trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức. Theo đó, cán bộ do cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình; 2- Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Trong đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của cán bộ, công chức; 3- Bảo đảm sự khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang,

trù dập, thiên vị, hình thức trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức; 4- Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà họ được giao lãnh đạo, quản lý. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Cán bộ, công chức có 2 năm liên tiếp bị đánh giá ở mức hoàn thành nhiệm vụ, nhưng còn hạn chế về năng lực trở xuống sẽ được bố trí công tác khác, hoặc bị miễn nhiệm, giải quyết thôi việc.

- Quy định các hình thức và thời hiệu, thời hạn kỷ luật đối với cán bộ, công chức. Theo đó, thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng, kể từ thời điểm có hành vi vi phạm. Hết thời hạn đó, cán bộ, công chức không bị xử lý kỷ luật. Thời hạn xử lý kỷ luật là 2 tháng, có thể kéo dài nhưng không quá 4 tháng, kể từ khi phát hiện đến khi có quyết định kỷ luật.

- Cán bộ, công chức khi đến tuổi nghỉ hưu (nam là 60 tuổi, nữ là 55 tuổi) được nghỉ hưu mà không thực hiện kéo dài tuổi làm việc, trừ cán bộ giữ chức vụ từ bộ trưởng hoặc tương đương trở lên.

- Quy định 11 chức vụ cán bộ và 7 chức danh công chức cấp xã với số lượng từ 21 đến 25 cán bộ, công chức cấp xã, tùy theo phân loại đơn vị hành chính cấp xã; quy định cụ thể về chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn, điều kiện của các chức danh công chức cấp xã.

### **Những vấn đề đặt ra trong thực hiện thể chế quản lý cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay**

Qua 9 năm thực hiện các quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, đánh giá và khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức đã có những chuyển biến rõ rệt, từng bước đi vào nền nếp, nâng cao năng lực thực thi công vụ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính của đội ngũ cán

bộ, công chức, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các tổ chức trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình thực thi Luật này cũng bộc lộ một số hạn chế, bất cập, cụ thể như sau:

*Thứ nhất, về việc áp dụng Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đối với một số đối tượng và quan niệm về công vụ.*

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, đội ngũ công chức bao gồm cả những người trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Tuy nhiên, những người này về cơ bản là hoạt động nghề nghiệp, được xếp hạng theo chức danh nghề nghiệp và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định, chứ không được hưởng phụ cấp công vụ. 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"* đề ra chủ trương: *"Không thực hiện chế độ công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập (trừ các đơn vị phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước)"*.

Theo quy định hiện hành, công chức được cấp có thẩm quyền luân chuyển giữ các chức vụ chủ chốt tại tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp do các tổ chức đó trả lương. Như vậy, họ có phải tuân thủ các quy định khác đối với công chức, như độ tuổi nghỉ hưu không quá 60 tuổi đối với nam, 55 tuổi đối với nữ không? Tiền lương của họ được lấy từ ngân sách có trái với nguyên tắc tự chủ, tự quản, tự trang trải của các hội không? Và hoạt động của họ trong các hội này có được xem là hoạt động công vụ không?

Điều 3 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định nguyên tắc trong thi hành công vụ là phải *"Bảo đảm thứ bậc hành chính"* chưa

thật sự phù hợp với đặc điểm hoạt động công vụ của một số đối tượng là cán bộ, công chức, như hoạt động tranh luận, chất vấn, biểu quyết của các đại biểu dân cử hoặc hoạt động xét xử của thẩm phán,... Trong khi đó, chưa chú ý quy định về quyền phải gắn với trách nhiệm, nhất là trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ.

*Thứ hai, về tuyển dụng và thu hút, trọng dụng người tài năng.*

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, nguyên tắc tuyển dụng công chức phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật; bảo đảm tính cạnh tranh; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm. Việc tổ chức tuyển dụng công chức được phân cấp cho cơ quan quản lý công chức (các bộ, ngành, địa phương). Tuy nhiên, việc chấp hành các quy định về tuyển dụng công chức ở một số nơi còn chưa nghiêm, còn dễ xảy ra nhiều sai phạm, chưa thực sự tuyển dụng được người đáp ứng được các yêu cầu của vị trí việc làm, chưa gắn thẩm quyền của người trực tiếp sử dụng lao động với thẩm quyền quyết định tuyển dụng. Từ thực tiễn đó, Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, *"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"* đề ra chủ trương tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ theo hướng *"Thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời, nghiên cứu phân cấp kiểm định theo lĩnh vực đặc thù và theo vùng, khu vực"*.

Thực hiện quy định của Điều 6 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, về *"Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng"*, Chính phủ, chính quyền các địa phương đã ban hành một số văn bản

quy phạm pháp luật về thu hút nhân tài. Tuy nhiên, các văn bản này còn thiếu tính đồng bộ và thống nhất, thậm chí có quy định chưa hợp lý, do vậy, trên thực tế, chưa thật sự thu hút đúng người có tài năng phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra nhiệm vụ: “Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững”. Và “Hoàn thiện cơ chế, đẩy mạnh thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng và đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận”.

*Thứ ba, về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức.*

Theo các quy định của pháp luật hiện hành, việc đánh giá cán bộ, công chức phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của cán bộ, công chức; việc đánh giá đó phải bảo đảm sự khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp đánh giá, phân loại đối với cấp phó của mình và công chức thuộc quyền quản lý của mình, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Tuy nhiên, các văn bản hiện hành chưa tạo đủ hành lang pháp lý cho việc đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; thiếu tiêu chí đánh giá cụ thể gắn với tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi người; thiếu cơ sở để loại bỏ những cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ ra khỏi bộ máy công vụ.

Từ đó, dẫn đến sự cào bằng trong công tác đánh giá cán bộ, công chức; chưa tạo động lực trong việc rèn luyện, phấn đấu của họ. Vì vậy, Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII yêu cầu: “Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị”.

*Thứ tư, về thi nâng ngạch công chức.*

Theo quy định hiện hành, việc nâng ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị và thông qua thi tuyển; kỳ thi nâng ngạch được tổ chức theo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc thi nâng ngạch chưa đúng mục đích, yêu cầu, chưa thực sự làm thay đổi về nghĩa vụ, trách nhiệm công vụ của người được nâng ngạch. Ở nhiều nơi, nhiều lúc, việc thi nâng ngạch vẫn nhằm giải quyết chế độ tiền lương, thu nhập của cán bộ, công chức. Công tác thi nâng ngạch cũng chưa bảo đảm tính cạnh tranh, còn nhiều bất cập về chất lượng của các kỳ thi và của người được nâng ngạch. Các quy định về ngạch, bậc và vị trí việc làm gắn với tiền lương còn chưa rõ ràng, dẫn tới khó triển khai trên thực tế, chưa phát huy hiệu lực, hiệu quả, tạo áp lực lớn cho ngân sách nhà nước.

*Thứ năm, về kỷ luật đối với cán bộ, công chức.*

Trong thời gian qua, một số trường hợp cán bộ, công chức vi phạm trong thời gian công tác nhưng đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác ra khỏi khu vực nhà nước vẫn bị xử lý kỷ luật về Đảng và về chính quyền. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có quy định điều chỉnh vấn đề này, do vậy cần nghiên cứu, bổ sung quy định về xử lý kỷ luật hành chính đối với

cán bộ, công chức đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 để đồng bộ với kỷ luật về Đảng.

Ngoài ra, quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng và thời hạn xử lý kỷ luật là 2 tháng, kéo dài không quá 4 tháng đối với cán bộ, công chức là quá ngắn, chưa bảo đảm tính nghiêm khắc trong việc xử lý cán bộ, công chức có hành vi vi phạm. Trên thực tế, có trường hợp bị xử lý kỷ luật về Đảng (hoặc bị xử lý hình sự nhưng cho hưởng án treo) khi xét kỷ luật theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 thì đã hết thời hiệu, thời hạn.

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra nhiệm vụ: “Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”.

#### *Thứ sáu, về cán bộ, công chức cấp xã*

Trong quy định hiện hành, khung số lượng cán bộ, công chức cấp xã là từ 21 đến 25 người và từ 19 đến 23 người hoạt động không chuyên trách, tùy theo phân loại đơn vị hành chính cấp xã. Điều này chưa phù hợp với thực tế diện tích, dân số của các đơn vị hành chính cấp xã, bởi trong khi có xã chỉ có từ 1.000 đến 2.000 người dân, diện tích hẹp được bố trí 21 cán bộ, công chức cấp xã, thì có xã diện tích rộng lớn hoặc phường có trên 50.000 người dân, tối đa cũng chỉ được 25 cán bộ, công chức cấp xã.

Bên cạnh đó, tính liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức cấp huyện đang bị hạn chế trong điều kiện phân lớn công chức cấp xã có trình độ đào tạo đại học, đã qua thi tuyển công chức cấp xã. Điều đó gây cản trở việc luân chuyển, điều động cán bộ, công chức cấp huyện tăng cường cho cấp xã hoặc để bồi dưỡng qua thực tiễn cơ sở.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra yêu cầu: “Nghiên cứu thực hiện cơ

chế, chính sách liên thông, bình đẳng, nhất quán trong hệ thống chính trị; liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung”.

### **Một số đề xuất về hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức**

Quán triệt các quan điểm của Đảng tại Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa XII và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, với mục tiêu đến năm 2020 “Thể chế hóa, cụ thể hóa Nghị quyết thành các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ” mà Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đề ra, cần nghiên cứu hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức, trước hết là sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức. Cụ thể như sau:

1- Sửa đổi, bổ sung quy định tách bạch cán bộ, công chức, viên chức và các đối tượng áp dụng pháp luật về công chức theo hướng:

- Không quy định chế độ công chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập; chuyển người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước thành đối tượng áp dụng Luật Cán bộ, công chức.

- Không quy định chế độ công chức trong các hội; chuyển công chức được cấp có thẩm quyền luân chuyển giữ các chức vụ chủ chốt tại tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp thành đối tượng áp dụng Luật Cán bộ, công chức.

- Không áp dụng Luật Cán bộ, công chức đối với những người giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mà Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ. Ban hành quy định riêng về quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, đánh giá, thôi việc, kỷ luật... đối với đối tượng này trong các quy định pháp luật về quản lý loại hình doanh nghiệp đó.

- Sửa đổi các nguyên tắc trong thi hành công vụ theo hướng bỏ nguyên tắc “Bảo đảm thứ bậc hành chính”; bổ sung nguyên tắc “Bảo đảm kỷ luật, kỷ cương và quyền gắn với trách nhiệm”.

2- Sửa đổi, bổ sung các quy định về tuyển dụng, thu hút nhân tài theo hướng thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời phân cấp kiểm định theo lĩnh vực đặc thù và theo vùng, khu vực. Quy định về hệ thống bản mô tả công việc phù hợp với từng vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị; về ứng dụng công nghệ thông tin trong thi tuyển công chức.

3- Sửa đổi, bổ sung chế độ nâng ngạch theo vị trí việc làm và chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý thông qua thi cạnh tranh hoặc xét nâng ngạch, tùy điều kiện, đặc điểm loại hình cơ quan, đơn vị và tính chất hoạt động công vụ. Bổ sung quy định về thi tuyển lãnh đạo, quản lý.

4- Sửa đổi, bổ sung quy định về phân loại, đánh giá cán bộ, công chức theo hướng bảo đảm các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức mang tính định lượng cụ thể, khách quan; gắn với công việc, hoàn cảnh cụ thể và với cơ chế, chính sách, điều kiện, hoàn cảnh cụ thể trong hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Quy định bộ tiêu chí cơ bản đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, từ đó xác cấp, các ngành cụ thể hóa phù hợp với đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của các loại hình cơ quan, đơn vị. Bổ sung tiêu chí sự hài lòng của người dân, tổ chức được phục vụ trong việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức.

5- Bổ sung quy định kỷ luật cán bộ, công chức; sửa đổi quy định thời hiệu xử lý kỷ luật và các quy định khác liên quan đến cán bộ, công chức bị kỷ luật. Quy định cán bộ, công chức sau khi chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện vi phạm vẫn phải xem xét, kết luận. Thời hiệu kỷ luật là 5 năm đối

với những hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách; 10 năm đối với những hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức. Thời hạn xử lý kỷ luật tối đa là 12 tháng, kể từ ngày phát hiện công chức có hành vi vi phạm pháp luật cho đến ngày cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật. 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 hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài, nhưng tối đa không quá 18 tháng.

Thời hạn kỷ luật theo quy định này không tính các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật (Đang trong thời gian nghỉ hằng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cho phép. Đang trong thời gian điều trị, có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền. Công chức nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đang bị 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).

6- Sửa đổi, bổ sung quy định đối với đội ngũ cán bộ, công chức xã theo hướng: Quy định khung về số lượng tối thiểu và tối đa cán bộ, công chức cấp xã căn cứ chủ yếu theo diện tích, dân số và mức độ phát triển kinh tế, thu ngân sách. Bảo đảm liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung. Phân cấp thẩm quyền bổ trí cụ thể các chức danh cán bộ, công chức cấp xã cho chính quyền cấp huyện và cấp tỉnh.

Trên cơ sở Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung, Chính phủ, các bộ, ngành nghiên cứu ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức đồng bộ, nhất quán, hệ thống; tránh tình trạng chậm ban hành hoặc thường xuyên bổ sung, thay đổi, gây lúng túng trong việc thực hiện, ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công chức. □