

**MỘT SỐ NỘI DUNG MỚI ĐÁNG CHÚ Ý
CỦA LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU
CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC
NĂM 2019**

*ThS. Nguyễn Thị Ngọc**

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010 và Luật Viên chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 15/11/2010, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2012. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức được ban hành với mục tiêu nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, xây dựng một nền hành chính trong sạch, hiệu lực, hiệu quả. Tuy nhiên, trước những yêu cầu ngày càng cao trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phù hợp với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ, thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức đã bộc lộ bất cập nhất định. Do đó, ngày 25/11/2019, tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa 14 thông qua Luật số 52/2019/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 và Luật Viên chức số 58/2010/QH12 (Luật số 52), có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2020. Luật số 52 có một số điểm mới so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật viên chức năm 2010 như sau:

Thứ nhất, thu hẹp đối tượng là công chức

Luật số 52 quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà

* Giảng viên khoa Quản lý hành chính, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”. Như vậy, so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 thì với quy định mới này đối tượng lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập không còn là công chức nữa.

Thứ hai, Theo Luật số 52 thì việc xếp loại chất lượng cán bộ được phân loại đánh giá như sau:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ;
- Hoàn thành nhiệm vụ;
- Không hoàn thành nhiệm vụ.

Theo đó, so với quy định trước đây mức “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực” thì luật mới này đã bỏ “nhưng còn hạn chế về năng lực” chỉ còn quy định “hoàn thành nhiệm vụ”.

Ngoài ra, việc xếp loại chất lượng cán bộ đã có sự thay đổi đó là: Công khai kết quả đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ công tác.

Thứ ba, về phân loại công chức

- Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;
- Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương;
- Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương;
- Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên;
- Loại đối với ngạch công chức quy định tại điểm e khoản 1 Điều 42 của Luật này theo quy định của Chính phủ”.

Như vậy, ngoài 04 loại A, loại B, loại C, loại D được quy định trước đó, trong luật mới này bổ sung thêm loại: ngạch công chức theo quy định của Chính phủ.

Thứ tư, về phương thức tuyển dụng công chức

Bổ sung thêm hình thức xét tuyển, tiếp nhận mà trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 chưa đề cập tới với các trường hợp sau:

- Người học theo chế độ cử tuyển theo quy định của Luật giáo dục, sau khi tốt nghiệp về công tác tại địa phương nơi cử đi học;

- Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng.

Ngoài hình thức tuyển dụng thông qua thi tuyển và xét tuyển, người đứng đầu cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận người đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm vào làm công chức đối với trường hợp sau đây:

- Viên chức công tác tại đơn vị sự nghiệp công lập;

- Cán bộ, công chức cấp xã;

- Người hưởng lương trong lực lượng vũ trang nhân dân, người làm việc trong tổ chức cơ yếu nhưng không phải là công chức;

- Tiếp nhận để bổ nhiệm làm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với người đang là Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty, Thành viên Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và người đang giữ chức vụ, chức danh quản lý khác theo quy định của Chính phủ trong doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ; người được tiếp nhận phải được quy hoạch vào chức vụ bổ nhiệm hoặc chức vụ tương đương;

- Người đã từng là cán bộ, công chức sau đó được cấp có thẩm quyền điều động, luân chuyển giữ các vị trí công tác không phải là cán bộ, công chức tại các cơ quan, tổ chức khác.

Thứ năm, xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu

- Mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu đều bị xử lý theo quy định của pháp luật.

- Căn cứ vào tính chất, mức độ nghiêm trọng, người có hành vi vi phạm có thể bị xử lý hình sự, hành chính hoặc xử lý kỷ luật;

- Cán bộ, công chức sau khi nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm gắn với hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật.

Như vậy, có thể thấy, quan niệm “hạ cánh an toàn” trước đây bắt đầu từ 01/7/2020 sẽ hoàn toàn bị loại bỏ.

Thứ sáu, bỏ chế độ “biên chế suốt đời” đối với viên chức

Theo Luật số 52, hợp đồng làm việc đối với viên chức có 02 loại:

- Hợp đồng làm việc xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 60 tháng. Hợp đồng làm việc xác định thời hạn áp dụng đối với người được tuyển dụng làm viên chức kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020.

- Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn đối với những trường hợp sau:

+ Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2020;

+ Cán bộ, công chức chuyển sang làm viên chức

+ Người được tuyển dụng làm viên chức làm việc tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Như vậy, theo quy định mới thì loại hợp đồng làm việc không xác định thời hạn “biên chế suốt đời” sẽ chỉ áp dụng đối với một số trường hợp, còn những người được tuyển dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 sẽ được ký hợp đồng làm việc xác định thời hạn và nâng thời hạn thực hiện hợp đồng của viên chức lên 60 tháng thay vì 36 tháng như quy định trước đây.

Thứ bảy, đánh giá viên chức thông qua công việc, sản phẩm cụ thể

Nếu như tại Điều 41 Luật Viên chức năm 2010 quy định việc đánh giá viên chức được xem xét theo các nội dung sau: Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết; Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp; Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với

đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức...Thì Luật số 52 quy định cụ thể việc đánh giá viên chức được xem xét theo các nội dung sau đây:

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể;

- Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp;

- Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức.

Do đó, với quy định đánh giá viên chức dựa vào kết quả thực hiện nhiệm vụ gắn với vị trí việc làm và thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể đã tạo sự rõ ràng, thuận lợi hơn trong công tác đánh giá.

Lời kết

Việc Quốc hội ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 và Luật Viên chức số 58/2010/QH12 nhằm khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật...cán bộ, công chức, viên chức giúp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có chất lượng, đáp ứng theo đúng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế./.