**Một số điểm mới của Luật sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019**

**3. Những điểm mới nổi bật**

*Thứ nhất, thu hẹp đối tượng công chức*

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 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, công nhân công an trong biên chế và hưởng lương tư ngân sách nhà nước.

Như vậy, so với khái niệm công chức trong [Luật Cán bộ, công chức](https://trangtinphapluat.com/blog/bai-viet-hay/vuong-mac-phap-luat/bat-cap-trong-xu-ly-ky-luat-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-va-nguoi-lao-dong/) năm 2008 thì Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức không tiếp tục quy định đối tượng lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập là công chức vì các lý do:

+ Một là, trong thời gian vừa qua, mặc dù đối tượng lãnh đạo, quản trong đơn vị sự nghiệp công lập được xác định là công chức nhưng không được tính trong tổng số biên chế công chức, không được hưởng phụ cấp công vụ mà hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

+ Hai là, việc tách bạch 02 đối tượng này phù hợp với quan điểm tiếp tục thực hiện mạnh mẽ chủ trương phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị đơn vị SNCL theo Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa XII.

*Thứ hai, xếp loại đánh giá cán bộ*

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức căn cứ vào kết quả [đánh giá, cán bộ](https://trangtinphapluat.com/blog/bai-viet-hay/gioi-thieu-van-ban-moi/tieu-chi-danh-gia-can-bo-cong-chuc/) được phân loại đánh giá như sau:

a) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ;

c) Hoàn thành nhiệm vụ

d) Không hoàn thành nhiệm vụ.

Như vậy, về cơ bản kế thừa Luật cán bộ, công chức năm 2008 tuy nhiên bỏ quy định “còn hạn chế về năng lực” đối với trường hợp hoàn thành nhiệm vụ.

Cán bộ 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ sẽ bị miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ. Luật đã bỏ quy định :”Cán bộ 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bố trí công tác khác”.

*Thứ ba, Cán bộ, công chức tham nhũng đương nhiên bị buộc thôi việc*

Để thống nhất về việc xử lý người có hành vi tham nhũng nêu tại [Điều 92 Luật Phòng, chống tham nhũng 2018](https://luatvietnam.vn/can-bo/luat-phong-chong-tham-nhung-2018-so-36-2018-qh14-169348-d1.html), Luật sửa đổi lần này đã bổ sung thêm quy định về việc xử lý cán bộ, công chức có hành vi tham nhũng.

Theo đó, cán bộ, công chức sẽ bị buộc thôi việc trong 02 trường hợp:

- Bị kết án phạt tù mà không được hưởng án treo;

-  Bị kết án về tội phạm tham nhũng;

Như vậy, có thể thấy, việc bổ sung quy định này là hoàn toàn hợp lý. Nó không chỉ thống nhất các quy định của pháp luật mà còn giúp công tác phòng, chống tham nhũng được nghiêm minh hơn.

*Thứ tư, bổ sung thêm phương thức tuyển dụng công chức*

Ngoài việc quy định tuyển dụng thông qua thi tuyển thì Luật CBCC sửa đổi cũng mở rộng thêm trường hợp [tuyển dụng công chức](https://trangtinphapluat.com/blog/bai-viet-hay/quan-ly-hanh-chinh/quy-dinh-moi-ve-thong-bao-tuyen-dung-cong-chuc-vien-chuc/) thông qua xét tuyển như: Ngoài nhóm đối tượng cam kết làm việc ở vùng kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn thì còn xét tuyển đối với trường hợp cử tuyển theo quy định của Luật Giáo dục; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi cũng bổ sung thêm phương thức 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  đối với một số trường hợp như: cán bộ, công chức cấp xã, viên chức công tác tại đơn vị sự nghiệp công lập…

*Thứ năm, xử lý kỉ luật đối với cán bộ, công chức đã nghỉ hưu*

Việc xử lý đối với hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu được quy định như sau:

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.

Việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm trong thời gian công tác trước ngày 01 tháng 7 năm 2020 cũng được thực hiện theo quy định của Luật này.

Một trong những nội dung đáng chú ý của Luật sửa đổi lần này là việc bổ sung thêm 01 hình thức xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức. Đặc biệt nhấn mạnh việc sau khi đã nghỉ việc, nghỉ hưu, cán bộ, công chức vẫn có thể bị xử lý bằng hình thức *“xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm”.*

*Thứ sáu, chính thức bỏ chế độ “biên chế suốt đời” với viên chức*

Không chỉ tác động mạnh mẽ đến cán bộ, công chức mà Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức cũng ảnh hưởng không nhỏ đến viên chức. Một trong số đó là quy định về 02 loại hợp đồng làm việc. Theo đó, viên chức vẫn thực hiện 02 loại hợp đồng là không xác định thời hạn và xác định thời hạn.

Đối với hợp đồng không xác định thời hạn hay còn gọi là “chế độ biên chế suốt đời” của viên chức sẽ không còn được áp dụng với các đối tượng mới được tuyển dụng từ ngày 01/7/2020.

Như vậy, căn cứ khoản 2 Điều 2 sửa đổi, bổ sung Điều 25 Luật Viên chức năm 2010, việc thực hiện hợp đồng loại không xác định thời hạn chỉ còn được áp dụng với 03 trường hợp:

- Viên chức được tuyển dụng trước ngày 01/7/2020;

- Cán bộ, công chức chuyển thành viên chức;

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

Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn đối với viên chức: Quy định về áp dụng ký kết hợp đồng làm việc xác định thời hạn từ  12 tháng đến 60 tháng đối với viên chức được tuyển dụng mới sau ngày 01/7/2020. Trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập còn nhu cầu, viên chức đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo quy định của pháp luật thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phải ký kết tiếp hợp đồng làm việc với viên chức; trường hợp không ký kết tiếp hợp đồng làm việc với viên chức thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phải nêu rõ lý do bằng văn bản

Có thể thấy quy định này hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tiễn cũng như đồng bộ với những văn bản khác về công tác cán bộ hiện nay…

**4. Kết luận**

Ngày nay, trong sự nghiệp đổi mới, việc giải quyết tốt công tác cán bộ, công chức vẫn là khâu then chốt, quyết định sự phát triển bền vững của xã hội. Trong sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước ta hiện nay, đổi mới công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực để xây dựng đội ngũ công chức hành chính kết hợp nhuần nhuyễn hai phẩm chất “đức”, “tài” là một trong những giải pháp quan trọng cần thực hiện đồng bộ với các chủ trương, chính sách khác nhằm đưa đất nước vượt qua những thách thức, tránh nguy cơ tụt hậu, và xây dựng đất nước theo mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

**DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013) *Hiến pháp nước cộng hòa xã hội chủ nghĩ Việt Nam năm,* Nxb Chính trị quốc gia*,* Hà Nội.
2. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam(2015) *Bộ Luật Dân sự,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008) *Luật cán bộ, công chức,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019) *Luật sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010) *Luật Viên chức,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Chính Phủ (2010) *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010, Nghị định quy định về tuyển dụng,sử dụng và quản lý công chức, Hà Nội.*
7. Chính Phủ (2010) *Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010 Nghị định quy định về việc sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Hà Nội*
8. Chính Phủ (2010) *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010, Nghị định quy định về những người là công chức,* Hà Nội
9. Chính Phủ (2013) *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013, Nghị định quy định về vị trí việc làm và ngạch công chức,* Hà Nội.
10. Bộ Nội vụ (2010) *Thông tư số 07/2010/TT-BNV ngày 26/7/2010, Thông tư hướng dẫn một số điều quy định tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 của Chính Phủ về quản lý biên chế công chức,* Hà Nội.
11. PGS.TS. Nguyễn Duy Phương, , *Hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công chức, công vụ ở Việt Nam hiện nay,* Nxb Tư Pháp, Tr119
12. Nguyễn Vũ, *Tuyển dụng cán bộ, công chức, đổi mới vẫn bất cập*, Báo điện tử *Báo mới*, 2012, [http://www.baomoi.com/Tuyen-dung-can-bo-cong-chuc-doi-moi-van-bat-cap/144/8150324.epi,2012,](http://www.baomoi.com/Tuyen-dung-can-bo-cong-chuc-doi-moi-van-bat-cap/144/8150324.epi%2C2012)