

LUẬT CÔNG VỤ CỦA CỘNG HÒA NHÂN DÂN TRUNG HOA

LỆNH CỦA CHỦ TỊCH NƯỚC CỘNG HÒA NHÂN DÂN TRUNG HOA

Số 35

Luật Công vụ của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, được thông qua tại Kỳ họp 15 của Ủy ban Thường trực, Quốc hội nhân dân lần thứ 10, của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa được ban hành ngày 27 tháng 4 năm 2005 và sẽ có hiệu lực ngày 01 tháng 01 năm 2006

Hồ Cẩm Đào

CHỦ TỊCH NƯỚC CỘNG HÒA NHÂN DÂN TRUNG HOA

Ngày 27 tháng 4 năm 2005

Luật Công vụ của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa

Được thông qua tại Kỳ họp 15 của Ủy ban thường trực

Quốc hội Nhân dân lần thứ 10 vào ngày 27 tháng 4 năm 2005

CHƯƠNG I. CÁC ĐIỀU KHOẢN CHUNG

Điều 1. Luật này được ban hành phù hợp với Hiến pháp, nhằm mục đích quản lý công vụ, bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của công chức, tăng cường việc giám sát công chức, xây dựng một nền công vụ có năng lực cao, đẩy mạnh một nền hành chính mẫn cán và trong sạch, và cải tiến hiệu suất công việc.

Điều 2. Thuật ngữ “công chức” trong Luật này đề cập tới những người thực hiện các nhiệm vụ công vụ phù hợp với luật, là đối tượng của biên chế hành chính Nhà nước và nhận lương và các phúc lợi từ ngân sách Nhà nước.

Điều 3. Luật này sẽ được áp dụng cho các nghĩa vụ và quyền của công chức và quản lý công chức.

Trong trường hợp các luật khác có quy định về bầu cử, bổ nhiệm, miễn nhiệm và giám sát các thành viên lãnh đạo của nền công vụ và các nghĩa vụ, các quyền, sự giám sát và quản lý các thẩm phán và các kiểm sát viên, thì sẽ áp dụng những luật đó.

Điều 4. Hệ thống công vụ sẽ tuân theo sự soi đường của Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Mao Trạch Đông, Lý luận Đặng Tiểu Bình và tư tưởng quan trọng về Ba Đại diện, tuân theo đường lối cơ bản của chủ nghĩa xã hội giai đoạn ban đầu, tuân theo đường lối và chính sách của Đảng Cộng sản Trung Quốc về các vấn đề cán bộ và trung thành với nguyên tắc Đảng thực hiện sự lãnh đạo đối với các vấn đề cán bộ.

Điều 5. Quản lý công vụ sẽ trung thành với các nguyên tắc công khai, bình đẳng, cạnh tranh và tuyển chọn những người giỏi nhất và sẽ được thực hiện phù hợp với thẩm quyền, trình độ, tiêu chuẩn và thủ tục quy định.

Điều 6. Quản lý công vụ sẽ trung thành với nguyên tắc giám sát và kiểm soát kết hợp với các biện pháp khuyến khích và bảo vệ.

Điều 7. Công chức sẽ được bổ nhiệm phù hợp với nguyên tắc thực tài, năng lực và liêm chính, có sự nhấn mạnh vào công tác thực sự.

Điều 8. Nhà nước sẽ quản lý công vụ bằng phân loại để cải tiến hiệu suất quản lý và nâng cao trình độ khoa học.

Điều 9. Hành động của công chức trong việc thực hiện các chức năng công vụ phù hợp với luật pháp sẽ được pháp luật bảo vệ.

Điều 10. Các cơ quan quản lý công vụ tại cấp trung ương sẽ chịu trách nhiệm quản lý công vụ trên toàn quốc. Các cơ quan quản lý công vụ tại hoặc trên cấp tỉnh sẽ chịu trách nhiệm đối với quản lý công vụ trên địa bàn thuộc thẩm quyền của mình. Các cục/vụ quản lý công vụ tại cấp cao hơn sẽ có hướng dẫn cho các cơ quan quản lý công vụ cấp thấp hơn trong công việc của mình. Các cơ quan quản lý công vụ sẽ hướng dẫn quản lý công vụ tại các cơ quan cùng cấp.

CHƯƠNG II. CÁC YÊU CẦU, CÁC NGHĨA VỤ VÀ CÁC QUYỀN CỦA CÔNG CHỨC

Điều 11. Công chức phải đáp ứng các yêu cầu dưới đây:

- (1) Có quốc tịch của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa;
- (2) Đã đạt độ tuổi 18;
- (3) Bảo vệ Hiến pháp của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa;
- (4) Có đạo đức tốt;
- (5) Có sức khỏe tốt để thực hiện các nhiệm vụ công vụ;

(6) Có trình độ học vấn và năng lực công việc đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác;

(7) Các phẩm chất khác theo quy định pháp luật.

Điều 12. Công chức có các nghĩa vụ sau đây:

(1) Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật một cách gương mẫu;

(2) Thực hiện các nhiệm vụ công vụ một cách tận tụy phù hợp với thẩm quyền và thủ tục đã được quy định, và cố gắng cải tiến hiệu suất công việc;

(3) Phục vụ nhân dân hết lòng và chấp nhận sự giám sát của nhân dân;

(4) Bảo vệ an ninh, danh dự và các lợi ích của Nhà nước;

(5) Tận tụy với nhiệm vụ, hoàn thành đầy đủ và miễn cán các nhiệm vụ, chấp hành và thực hiện các quyết định và mệnh lệnh hợp pháp của cấp trên;

(6) Giữ gìn các bí mật của Nhà nước và của các nơi làm việc;

(7) Chấp hành kỷ luật, tôn trọng thực hiện đạo đức nghề nghiệp và tuân thủ đạo đức xã hội một cách gương mẫu.

(8) Trung thực, trong sạch, công bằng và chính trực;

(9) Các nghĩa vụ khác do luật quy định.

Điều 13. Công chức được hưởng những quyền dưới đây:

(1) Có các điều kiện làm việc cần thiết cho việc thực hiện các nhiệm vụ công vụ;

(2) Không bị miễn nhiệm, giáng chức, sa thải hoặc bị kỷ luật mà không có lý do pháp lý và không thông qua các thủ tục pháp lý;

(3) Được hưởng lương, các phúc lợi và bảo hiểm;

(4) Tham gia vào đào tạo;

(5) Thực hiện phê bình và kiến nghị đối với công việc và đối với các thành viên lãnh đạo của các cơ quan Nhà nước;

(6) Đề đạt phúc thẩm và khiếu nại;

(7) Nộp đơn xin từ nhiệm;

(8) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG III. CÁC VỊ TRÍ CÔNG VIỆC VÀ CÁC CẤP BẬC

Điều 14. Nhà nước sẽ thông qua một hệ thống phân loại vị trí công việc cho công vụ. Các chức vụ của công vụ sẽ được phân loại thành ngạch hành chính tổng hợp, ngạch chuyên môn và kỹ thuật, ngạch thi hành pháp luật hành chính phù hợp với bản chất và đặc điểm của các chức vụ và các nhu cầu quản lý. Hội đồng Nhà nước, theo quy định của Luật này, có thể ban hành thêm các ngạch cho các chức vụ có bản chất đặc biệt yêu cầu phải được quản lý riêng. Phạm vi áp dụng của từng ngạch sẽ được Nhà nước quy định riêng.

Điều 15. Nhà nước sẽ ban hành sắp xếp vị trí công việc cho công chức phù hợp với các ngạch chức vụ đối với công chức.

Điều 16. Các vị trí của công chức sẽ được phân loại thành các vị trí công việc lãnh đạo và không lãnh đạo.

Các bậc của vị trí lãnh đạo là: vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp Nhà nước; vị trí lãnh đạo cấp phó tại cấp Nhà nước; vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp tỉnh hoặc cấp bộ; vị trí lãnh đạo cấp phó tại cấp tỉnh hoặc cấp bộ; vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp cơ quan; vị trí lãnh đạo cấp phó tại cấp cơ quan, vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp quận, huyện hoặc cấp phòng; vị trí lãnh đạo cấp phó tại cấp quận, huyện hoặc cấp phòng; vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp thị trấn hoặc cấp bộ phận; vị trí lãnh đạo cấp phó tại cấp thị trấn hoặc cấp bộ phận.

Các bậc của các vị trí không lãnh đạo sẽ được ban hành tại và dưới cấp cơ quan.

Điều 17. Các vị trí lãnh đạo của ngạch hành chính tổng hợp sẽ được ban hành phù hợp với Hiến pháp, các luật liên quan, bậc của vị trí và bậc của cơ quan tổ chức.

Các vị trí không lãnh đạo của ngạch hành chính tổng hợp sẽ bao gồm tham vấn viên, phó tham vấn viên, chuyên viên và phó chuyên viên, cán sự trưởng và cán sự cao cấp, cán sự và thư ký hành chính.

Các vị trí của công chức trong các ngạch chức vụ ngoài ngạch hành chính tổng hợp sẽ được Nhà nước quy định riêng theo quy định của Luật này.

Điều 18. Mỗi cơ quan Nhà nước, tùy theo chức năng, nhiệm vụ, bậc về tổ chức, biên chế được phân bổ, con số và cơ cấu của các vị trí công việc, sẽ ban hành các chức vụ công vụ cụ thể của mình và quy định các trách nhiệm và phẩm chất yêu cầu đối với từng chức vụ.

Điều 19. Vị trí công việc của công chức sẽ tương ứng với cấp bậc. Mọi quan hệ tương ứng giữa vị trí công việc và các cấp bậc của công chức sẽ do Hội đồng Nhà nước quy định.

Các vị trí công việc và cấp bậc của công chức sẽ dùng làm cơ sở cho việc quyết định lương và các quyền lợi được hưởng khác.

Cấp bậc của công chức sẽ được quyết định trên cơ sở vị trí công việc, sự liêm chính, năng lực, các thành tích và thâm niên. Công chức có thể được đề bạt lên một cấp bậc cao hơn trong cùng một vị trí công việc phù hợp với các quy định của Nhà nước.

Điều 20. Phù hợp với đặc điểm công việc của công an nhân dân và công chức trong ngành Hải quan và các phái đoàn ngoại giao tại hải ngoại, Nhà nước sẽ ban hành các tước vị và cấp bậc tương ứng với các vị trí của những người đó.

CHƯƠNG IV. TUYỂN DỤNG

Điều 21. Việc tuyển dụng công chức vào các vị trí không lãnh đạo, tại và thấp hơn cấp cán sự trưởng hoặc các vị trí tương đương khác sẽ được thực hiện thông qua thi tuyển công khai, đánh giá chặt chẽ, cạnh tranh bình đẳng và lựa chọn người giỏi nhất. Khi tuyển dụng công chức được tiến hành tại các khu tự trị theo các quy định của khoản nêu trên, sẽ có ưu tiên thỏa đáng đối với các ứng viên là người dân tộc thiểu số trong việc áp dụng các luật và các quy định liên quan.

Điều 22. Việc tuyển dụng công chức cho các cơ quan Nhà nước tại cấp trung ương và tại các tổ chức ngay dưới các cơ quan này sẽ do các cơ quan công vụ trung ương tổ chức. Việc tuyển dụng công chức cho các cơ quan nhà nước cấp địa phương sẽ do các sở quản lý công vụ tỉnh tổ chức, và khi thấy cần thiết, các sở quản lý công vụ tỉnh có thể giao việc tổ chức cho các sở quản lý công vụ của các thành phố được chia thành các quận hành chính.

Điều 23. Ứng viên cho một chức vụ công vụ sẽ đáp ứng đầy đủ các phẩm chất cho chức vụ do các cơ quan quản lý công vụ tại hoặc trên cấp tỉnh công bố ngoài các phẩm chất được quy định tại Điều 11 của Luật này.

Điều 24. Những người được nêu dưới đây sẽ không được tuyển dụng làm công chức:

- (1) Bị xử phạt vì tội hình sự;
- (2) Bị đuổi khỏi công vụ; và

(3) Những điều kiện khác khiến ứng viên không đủ tư cách để tuyển dụng công chức như theo quy định của pháp luật.

Điều 25. Việc tuyển dụng công chức sẽ hạn chế theo biên chế được giao và các vị trí còn trống liên quan.

Điều 26. Việc tuyển dụng công chức sẽ được thông báo cho công chúng biết. Bản thông báo sẽ nêu rõ các chức vụ, con số các vị trí còn trống, các phẩm chất, các tài liệu đăng ký theo yêu cầu để nộp và thông tin cần thiết khác cho công việc đăng ký.

Các cơ quan tuyển dụng sẽ áp dụng các biện pháp để tạo thuận lợi cho công dân đăng ký.

Điều 27. Các cơ quan tuyển dụng sẽ xem xét đơn đăng ký theo yêu cầu về phẩm chất. Các ứng viên sẽ nộp các tài liệu đăng ký trung thực và chính xác.

Điều 28. Các bài thi tuyển dụng công chức sẽ có hình thức là bài thi viết và phỏng vấn. Nội dung của bài thi sẽ được quyết định theo yêu cầu năng lực cơ bản đối với công chức và các ngạch chức vụ khác nhau.

Điều 29. Các cơ quan tuyển dụng sẽ lựa chọn các ứng viên theo kết quả của bài thi và sau đó tiến hành rà soát các phẩm chất, đánh giá kiểm tra sức khỏe của các ứng viên. Các mục và các tiêu chí cho kiểm tra sức khỏe sẽ được quyết định theo các yêu cầu của các chức vụ. Các cơ quan quản lý công vụ trung ương sẽ ban hành các quy định cụ thể có sự hợp tác với cơ quan quản lý y tế trực thuộc Hội đồng Nhà nước.

Điều 30. Các cơ quan tuyển dụng sẽ ra thông báo công khai danh sách những ứng viên được tuyển dụng theo kết quả của bài thi, sự đánh giá và kết quả kiểm tra sức khỏe.

Sau khi hoàn thành giai đoạn thông báo công khai, các cơ quan tuyển dụng cấp trung ương sẽ nộp danh sách các ứng viên sẽ tuyển dụng cho cơ quan quản lý công vụ trung ương để lưu vào hồ sơ, và các cơ quan tuyển dụng tại các cấp địa phương sẽ nộp các danh sách ứng viên sẽ tuyển dụng cho cơ quan quản lý công vụ cấp tỉnh hoặc cơ quan quản lý công vụ cấp thành phố được chia thành các quận hành chính để kiểm tra và phê chuẩn.

Điều 31. Trong việc tuyển dụng cho các chức vụ công chức đặc biệt, các thủ tục đơn giản hóa hoặc các phương pháp đánh giá khác có thể được sử dụng có sự phê chuẩn của cơ quan quản lý công vụ tại hoặc trên cấp tỉnh.

Điều 32. Công chức mới được tuyển dụng sẽ có thời gian tập sự một năm. Vào cuối giai đoạn tập sự, sẽ tiến hành bổ nhiệm nếu kết quả tập sự đạt yêu cầu hoặc có thể bị từ chối nếu kết quả tập sự không đạt yêu cầu.

CHƯƠNG V. ĐÁNH GIÁ

Điều 33. Việc đánh giá công chức, theo sự ủy quyền quản lý, sẽ bao quát các khía cạnh như liêm chính, năng lực, sự cẩn cán, thành tích, và sự trung thực một cách toàn diện, có sự nhấn mạnh vào năng lực công việc thực sự.

Điều 34. Đánh giá công chức sẽ bao gồm nhận xét thường xuyên và nhận xét định kỳ. Nhận xét định kỳ sẽ dựa trên nhận xét thường xuyên.

Điều 35. Đánh giá công chức ở vào vị trí không lãnh đạo sẽ được thực hiện trên cơ sở hàng năm. Công chức trước hết có bản tự đánh giá chiếu theo miêu tả công việc và các yêu cầu liên quan. Cấp trên phụ trách, sau khi có được ý kiến góp ý của các đồng nghiệp của công chức, sẽ đưa ra đề nghị để xếp mức độ. Thủ trưởng cơ quan Nhà nước ủy ban có thẩm quyền đánh giá sẽ quyết định mức độ công tác của công chức. Đánh giá định kỳ đối với các thành viên lãnh đạo sẽ do cơ quan Nhà nước chịu trách nhiệm tiến hành theo các quy định liên quan.

Điều 36. Các kết quả của đánh giá định kỳ sẽ được chia thành bốn mức độ: xuất sắc, có năng lực, năng lực không đầy đủ và không có năng lực.

Công chức sẽ được thông báo bằng văn bản về kết quả của đánh giá định kỳ.

Điều 37. Kết quả của đánh giá định kỳ sẽ được sử dụng làm cơ sở cho việc thay đổi vị trí công việc, cấp bậc và lương, cũng như khen thưởng, đào tạo và miễn nhiệm công chức.

CHƯƠNG VI. BỔ NHIỆM VÀ MIỄN NHIỆM

Điều 38. Hệ thống bầu cử và hệ thống bổ nhiệm sẽ áp dụng cho các vị trí công việc trong công vụ.

Hệ thống nhiệm kỳ ấn định sẽ áp dụng cho các vị trí công việc của các thành viên lãnh đạo theo các quy định của Nhà nước.

Điều 39. Công chức bầu cử sẽ đảm nhiệm vị trí công việc vào thời điểm các kết quả bầu cử có hiệu lực, và sẽ thôi không giữ vị trí khi công chức không được tái bầu cử vào cuối nhiệm kỳ, hoặc từ nhiệm, bị miễn nhiệm hoặc bãi nhiệm trong nhiệm kỳ.

Điều 40. Công chức bổ nhiệm sẽ được bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm theo sự ủy quyền quản lý và thủ tục đã được ban hành, căn cứ vào sự hoàn thành việc tập sự đạt yêu cầu, thay đổi vị trí, chấm dứt địa vị công chức hoặc các yếu tố khác.

Điều 41. Việc bổ nhiệm công chức sẽ hạn chế theo chỉ tiêu biên chế được phân bổ, con số các vị trí và các vị trí còn trống có liên quan.

Điều 42. Công chức nào mong muốn nắm giữ một công việc bên ngoài các cơ quan Nhà nước theo yêu cầu công việc sẽ phải được sự phê chuẩn của cơ quan Nhà nước liên quan và sẽ không nhận được thù lao cho công việc đồng thời kia.

CHƯƠNG VII. ĐỀ BẠT VÀ GIÁNG CHỨC

Điều 43. Công chức được đề bạt phải đáp ứng các điều kiện và các phẩm chất theo yêu cầu đối với vị trí mới xét về mặt toàn vẹn về ý thức hệ và chính trị, năng lực, trình độ học vấn và kinh nghiệm công tác.

Việc đề bạt công chức sẽ tiến hành theo các bước. Theo các quy định, việc đề bạt đối với những công chức công tác xuất sắc hoặc những người đặc biệt cần cho công việc có thể sẽ không áp dụng những hạn chế trong các quy định đã ban hành hoặc sẽ được bỏ qua một bước.

Điều 44. Việc đề bạt công chức vào một vị trí lãnh đạo sẽ được thực hiện thông qua thủ tục dưới đây:

- (1) Xác định các ứng viên để đánh giá trên cơ sở khuyến nghị thông qua một quy trình dân chủ;
- (2) Tổ chức việc đánh giá, đưa ra một đề nghị bổ nhiệm và tiến hành lấy ý kiến của nhân sự liên quan khi cần;
- (3) Tiến hành thảo luận và ra quyết định theo sự ủy quyền quản lý; và
- (4) Hoàn tất thủ tục bổ nhiệm theo các quy định.

Việc bổ nhiệm công chức vào một vị trí không lãnh đạo sẽ được tiến hành có tham khảo thủ tục được nêu trong phần trên.

Điều 45. Trong một đơn vị nội bộ của một cơ quan Nhà nước, khi một vị trí dưới vị trí lãnh đạo cấp trưởng tại cấp cục/vụ còn trống, thì các ứng viên cho vị trí đó có thể được lựa chọn thông qua cạnh tranh để đề bạt bên trong cơ quan Nhà nước hoặc trong hệ thống của cơ quan đó.

Khi một vị trí dưới vị trí của lãnh đạo cấp trưởng tại cấp cục/vụ hoặc một vị trí không lãnh đạo tại hoặc bên dưới cấp phó chuyên viên hoặc bậc tương đương khác còn trống, thì các ứng viên cho vị trí đó có thể được lựa chọn công khai từ công chúng.

Các ứng viên cho các vị trí thẩm phán hoặc công tố viên bổ nhiệm lần đầu có thể được lựa chọn công khai từ công chúng trong số những người đã thi đỗ kỳ thi tư pháp quốc gia và có đủ trình độ.

Điều 46. Việc đề bạt công chức vào một vị trí lãnh đạo sẽ áp dụng hệ thống công bố công khai tiền bổ nhiệm và hệ thống thời hạn tập sự phù hợp với các quy định liên quan.

Điều 47. Công chức bị xếp mức độ công tác là không có năng lực trong đợt đánh giá định kỳ sẽ bị giáng chức xuống một bậc vị trí ngay bên dưới thông qua thủ tục đã quy định.

CHƯƠNG VIII. KHEN THƯỞNG

Điều 48. Công chức hoặc tập thể công chức sẽ được khen thưởng vì công tác xuất sắc, thành tích, các đóng góp, hoặc có công lao khác. Nguyên tắc kết hợp khen thưởng tinh thần và khen thưởng vật chất, có nhấn mạnh vào khen thưởng tinh thần, sẽ được áp dụng cho việc khen thưởng.

Khen thưởng tập thể công chức sẽ được áp dụng đối với các đơn vị trực thuộc về tổ chức hoặc các nhóm công việc vì đã thực hiện một dự án cụ thể.

Điều 49. Công chức hoặc tập thể công chức sẽ được khen thưởng đối với một trong các trường hợp dưới đây:

- (1) Xuất sắc trong công việc nhờ tận tụy và mẫn cán;
- (2) gương mẫu chấp hành kỷ luật tốt, trong sạch, say mê, chính trực và công bằng;
- (3) Có các cải tiến liên quan đến công việc, các cải tiến hoặc đề xuất đưa đến những lợi ích nổi bật về kinh tế và xã hội;
- (4) Có đóng góp xuất sắc cho sự đoàn kết các nhóm dân tộc thiểu số và việc duy trì ổn định xã hội;
- (5) Xuất sắc trong việc theo đuổi và bảo vệ tài sản công hoặc tiết kiệm tài sản và kinh phí Nhà nước;

- (6) Có công trong việc ngăn ngừa hoặc ngăn chặn một tai nạn, nhờ đó mà tránh được hoặc giảm bớt thiệt hại đối với các lợi ích của Nhà nước và nhân dân;
- (7) Có đóng góp trước nguy cơ rủi ro về an toàn bản thân và trong các hoàn cảnh đặc biệt như tình trạng khẩn cấp hoặc thảm họa;
- (8) Có công trong việc chống lại những hành vi vi phạm pháp luật hoặc kỷ luật;
- (9) Giành được danh dự cho Nhà nước; hoặc bảo vệ lợi ích của Nhà nước trong các hoạt động liên quan đến nước ngoài; và
- (10) Có những việc làm xuất sắc khác.

Điều 50. Các hình thức khen thưởng là: Tuyên dương trước mọi người, huân chương hạng ba, huân chương hạng hai, huân chương hạng nhất và danh hiệu danh dự.

Công chức được khen thưởng hoặc tập thể công chức được khen thưởng sẽ được trao một phần thưởng là một khoản tiền trọn gói hoặc các phần thưởng khác.

Điều 51. Việc khen thưởng công chức hoặc tập thể công chức sẽ được quyết định hoặc phê chuẩn theo sự ủy quyền quản lý hoặc thủ tục quy định.

Điều 52. Các khen thưởng cho công chức hoặc tập thể công chức sẽ bị rút lại trong những trường hợp dưới đây:

- (1) Đạt được sự khen thưởng là do gian trá hoặc lừa gạt;
- (2) Che đậy những lỗi nghiêm trọng hoặc vi phạm nghiêm trọng thủ tục được quy định trong quá trình đăng ký khen thưởng; và
- (3) Các trường hợp khác trong đó rút lại khen thưởng theo quy định của pháp luật hoặc các quy định khác.

CHƯƠNG IX. KỶ LUẬT

Điều 53. Công chức phải chấp hành kỷ luật và không được có những hành vi dưới đây:

- (1) Phô biến các quan điểm có thể gây phương hại tới thanh danh của Nhà nước, tổ chức hoặc tham gia vào các cuộc tụ tập và biểu tình chống Nhà nước;

- (2) Thành lập hoặc tham gia các tổ chức bất hợp pháp, tổ chức hoặc tham gia vào các cuộc đình công;
- (3) Sao nhãng nhiệm vụ và làm ảnh hưởng xấu tới công việc;
- (4) Từ chối không chấp hành các quyết định và mệnh lệnh hợp pháp của cấp trên;
- (5) Đàn áp phê bình và tham gia vào các hành động trả thù;
- (6) Có hành vi gian trá để đánh lạc hướng và để lừa cấp trên và công chúng;
- (7) Biếm thủ, đưa và nhận hối lộ, và lợi dụng vị trí công việc để mưu cầu lợi ích cá nhân cho bản thân hoặc cho những người khác;
- (8) Vi phạm kỷ luật tài chính và kinh tế và lãng phí tài sản và kinh phí của Nhà nước;
- (9) Lạm dụng thẩm quyền, vi phạm các quyền và các lợi ích chính đáng của công chức, của các pháp nhân hoặc các tổ chức khác;
- (10) Làm lộ các bí mật Nhà nước hoặc của nơi làm việc;
- (11) Hủy hoại danh dự của Nhà nước hoặc các lợi ích của Nhà nước trong các hoạt động có liên quan đến nước ngoài;
- (12) Tham gia hoặc ủng hộ khiêu dâm, nghiện ma túy, cờ bạc và các hoạt động mê tín dị đoan và những hành động khác tương tự như vậy;
- (13) Vi phạm đạo đức nghề nghiệp và đạo đức xã hội;
- (14) Tham gia hoặc có các hoạt động kiếm lợi nhuận, kiếm việc làm thêm tại một doanh nghiệp hoặc các tổ chức kiếm lợi nhuận khác;
- (15) Vắng mặt tại nơi làm việc, hoặc không quay trở về làm việc đúng thời gian sau khi đi công tác hoặc nghỉ làm mà không có lý do chính đáng; và
- (16) Các hành vi vi phạm kỷ luật.

Điều 54. Khi công chức trong quá trình thực hiện các chức năng công vụ, cho rằng quyết định hoặc mệnh lệnh của cấp trên là sai trái, công chức có thể đề nghị cấp trên sửa sai hoặc rút lại quyết định hay mệnh lệnh. Nếu cấp trên từ chối làm như vậy hoặc vẫn nhấn mạnh phải hành động ngay lập tức, thì công chức cần phải thi hành quyết định hoặc mệnh lệnh, và trách nhiệm đối với các hậu quả của việc hành động như vậy sẽ thuộc về cấp trên chứ không thuộc về công chức. Tuy nhiên, công chức phải chịu các trách nhiệm liên quan theo quy định

của pháp luật đối với việc thực thi một quyết định hay một mệnh lệnh hiển nhiên vi phạm pháp luật.

Điều 55. Công chức chịu trách nhiệm giải trình đối với việc vi phạm pháp luật hay kỷ luật thì sẽ bị kỷ luật theo quy định của Luật này. Có thể được miễn thi hành kỷ luật nếu sai phạm là nhỏ và có thể sửa sai được sau khi kiểm điểm và giáo dục.

Điều 56. Các hình thức kỷ luật là: cảnh cáo, ghi hồ sơ sai phạm, ghi hồ sơ sai phạm nghiêm trọng, giáng chức, miễn nhiệm và buộc thôi việc.

Điều 57. Một hình thức kỷ luật đối với công chức sẽ được xác định trên cơ sở các chứng cứ rõ ràng vững chắc, quyết định chính xác bản chất của sai phạm, xử lý phù hợp, thủ tục hợp pháp và các thủ tục đầy đủ.

Trong trường hợp vi phạm kỷ luật của công chức, cơ quan kỷ luật sẽ ra quyết định điều tra vụ việc và thông báo cho công chức có vấn đề biết về các chứng cứ phát hiện được trong quá trình điều tra và các cơ sở cho hình thức kỷ luật được thi hành. Công chức có quyền được giải trình và bảo vệ trước sự buộc tội.

Khi cơ quan kỷ luật thấy cần thiết thi hành kỷ luật công chức, cơ quan đó sẽ ra quyết định thi hành kỷ luật theo quy định về thời hạn, sự ủy quyền quản lý và thủ tục quy định. Công chức sẽ được thông báo bằng văn bản về quyết định thi hành kỷ luật.

Điều 58. Công chức bị kỷ luật sẽ không được đề bạt hoặc là về vị trí hoặc về cấp bậc trong thời hạn thi hành kỷ luật. Những công chức nào bị kỷ luật ghi hồ sơ sai phạm, ghi hồ sơ sai phạm nghiêm trọng, giáng chức hoặc miễn nhiệm sẽ không được tăng lương.

Các thời hạn của kỷ luật sẽ là 6 tháng đối với cảnh cáo, 12 tháng đối với ghi hồ sơ sai phạm, ghi hồ sơ sai phạm nghiêm trọng, và 24 tháng đối với giáng chức hoặc miễn nhiệm khỏi vị trí công tác.

Công chức bị miễn nhiệm khỏi vị trí công tác sẽ bị giáng chức xuống một cấp bậc thấp hơn phù hợp với các quy định.

Điều 59. Cơ quan kỷ luật sẽ chấm dứt thi hành kỷ luật trừ trường hợp bị buộc thôi việc và thông báo cho công chức bị xử phạt bằng văn bản khi thời hạn thi hành kỷ luật đã hoàn thành và công chức đã thể hiện sự hối lỗi và không tiếp tục vi phạm trong thời gian thi hành kỷ luật.

Một khi đã chấm dứt thi hành kỷ luật, thì việc đề bạt về vị trí, cấp bậc và tăng lương sẽ không bị ảnh hưởng của hình thức kỷ luật. Trong trường hợp giáng chức hoặc miễn nhiệm khỏi vị trí công tác, việc hoàn thành thời hạn kỷ

luật sẽ không được diễn giải là khôi phục lại cấp bậc hoặc vị trí công việc ban đầu.

CHƯƠNG X. ĐÀO TẠO

Điều 60. Cơ quan Nhà nước sẽ cho công chức được đào tạo theo cấp bậc của cơ quan và ngạch phù hợp với các yêu cầu của công việc và sự cần thiết cải tiến chất lượng công chức.

Nhà nước sẽ thành lập các tổ chức đào tạo công chức chuyên biệt. Các cơ quan Nhà nước có thể ủy thác cho các tổ chức đào tạo khác nhiệm vụ đào tạo công chức theo các yêu cầu công việc đích thực.

Điều 61. Các cơ quan Nhà nước sẽ đào tạo những công chức mới được tuyển dụng chương trình đào tạo bậc đầu vào trong thời gian tập sự; đào tạo đề bạt cho các công chức mới được đề bạt vào các vị trí lãnh đạo trước khi đảm trách các vị trí công việc mới của mình hoặc trong năm đầu tiên được đề bạt; đào tạo chuyên môn cho công chức tham gia vào các công việc chuyên môn; đào tạo tại chức cho tất cả công chức để cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực của họ, và đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cho những công chức nào ở vào các vị trí công việc chuyên môn và kỹ thuật tùy theo các yêu cầu giáo dục thường xuyên cho đội ngũ chuyên môn kỹ thuật.

Nhà nước sẽ tăng cường công tác đào tạo đối với lực lượng dự bị công chức lãnh đạo một cách có kế hoạch.

Điều 62. Việc đào tạo công chức sẽ được quản lý theo các hồ sơ. Thời gian để công chức đi đào tạo sẽ được các cơ quan quản lý công vụ quyết định phù hợp với các yêu cầu được quy định tại Điều 61 của Luật này.

Hồ sơ đào tạo và nỗ lực đào tạo của công chức sẽ cấu thành cơ sở để đánh giá, bổ nhiệm và đề bạt của các công chức đó.

CHƯƠNG XI. THUYỀN CHUYỂN CÔNG TÁC VÀ TRÁNH PHÂN CÔNG CÔNG TÁC

Điều 63. Nhà nước sẽ áp dụng một hệ thống thuyền chuyển công tác đối với công chức. Công chức có thể được thuyền chuyển bên trong công vụ hoặc với các nhân sự trong các vị trí hành chính trong các doanh nghiệp quốc hữu, các tổ chức công, các tổ chức nhân dân và đoàn thể.

Việc thuyên chuyển sẽ được tiến hành dưới hình thức thuyên chuyển ra bên ngoài, thuyên chuyển nội bộ và thuyên chuyển tạm thời để đào tạo.

Điều 64. Nhân sự trong các vị trí hành chính trong các doanh nghiệp quốc hữu, các tổ chức công, các tổ chức nhân dân và đoàn thể có thể được thuyên chuyển vào các cơ quan Nhà nước để nắm giữ các vị trí lãnh đạo hoặc các vị trí không lãnh đạo tại hoặc cao hơn cấp phó chuyên viên và các cấp khác tương ứng với các bậc của vị trí. Nhân sự được thuyên chuyển ra bên ngoài sẽ phải đáp ứng các yêu cầu như được quy định tại Điều 11 của Luật này và các phẩm chất đối với các vị trí mới, nhưng sẽ không có các điều kiện như quy định tại Điều 24 của Luật này. Các cơ quan Nhà nước thuyên chuyển nhân sự, theo các quy định nêu ở trên, sẽ tiến hành đánh giá các ứng viên sẽ thuyên chuyển đó, tiến hành kiểm tra và phê duyệt theo sự ủy quyền quản lý, và sẽ tiến hành sát hạch các ứng viên nếu thấy cần thiết.

Điều 65. Công chức được thuyên chuyển nội bộ giữa các chức vụ khác nhau cần phải đáp ứng các phẩm chất của các chức vụ mới và những cuộc thuyên chuyển như vậy sẽ được tiến hành với chỉ tiêu biên chế và số các vị trí được phân bổ. Các cuộc thuyên chuyển giữa các vùng miền và giữa các cơ quan sẽ áp dụng đối với các thành viên lãnh đạo dưới cấp lãnh đạo cấp trưởng tại cấp tỉnh hoặc cấp bộ một cách có kế hoạch và tập trung.

Thuyên chuyển nội bộ bên trong cùng một cơ quan Nhà nước sẽ được áp dụng đối với các công chức nắm giữ các vị trí lãnh đạo và không lãnh đạo có bản chất đặc biệt trong một cục/vụ thuộc nội bộ của một cơ quan Nhà nước một cách có kế hoạch.

Điều 66. Tùy theo các nhu cầu phát triển của mình, công chức có thể được lựa chọn và thuyên chuyển tạm thời để đào tạo tới các cơ quan Nhà nước tại các cấp thấp hơn hoặc cao hơn, các cơ quan Nhà nước tại các vùng miền khác, các doanh nghiệp quốc hữu và các tổ chức công.

Đối với các công chức thuyên chuyển tạm thời để đào tạo, mối quan hệ nhân sự của họ đối với cơ quan Nhà nước ban đầu vẫn giữ nguyên không đổi.

Điều 67. Công chức phải chấp hành các quyết định của các cơ quan Nhà nước về thuyên chuyển. Khi công chức nộp đơn đề nghị thuyên chuyển, thì đơn đó sẽ được xem xét và phê chuẩn phù hợp với ủy quyền quản lý.

Điều 68. Công chức là những cặp vợ chồng, có họ hàng huyết thống với nhau trực hệ hay bàng hệ tới các đời thứ ba hoặc có quan hệ rất gần với nhau thông qua hôn nhân sẽ không nắm giữ các vị trí trong cùng một cơ quan Nhà nước trực tiếp bên dưới cùng một cấp trên, và cũng không nắm giữ các vị trí khi

một vị trí trực tiếp quản lý giám sát vị trí kia; tương tự như vậy, một công chức có thể không tham dự vào việc tổ chức, nhân sự, thanh tra kỷ luật, giám sát quản lý, kiểm toán và công việc tài chính nếu công chức khác kia nắm giữ một vị trí lãnh đạo trong cùng một cơ quan Nhà nước.

Khi cần thực hiện để tránh việc bổ nhiệm theo một cách linh hoạt do tính chất đặc thù của địa điểm hoặc công việc, các cục/vụ quản lý công vụ tại hoặc cao hơn cấp tỉnh sẽ có các quy định cụ thể.

Điều 69. Công chức nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp trưởng của các cơ quan Nhà nước tại cấp thị trấn hay cấp thị xã hoặc trong các đơn vị có liên quan sẽ được tránh đến nơi quê hương của mình, trừ khi luật có quy định khác.

Điều 70. Công chức sẽ tránh thực thi các chức năng công vụ trong bất kỳ hoàn cảnh nào như dưới đây:

- (1) Có can dự đến các lợi ích của công chức;
- (2) Có can dự đến các lợi ích của họ hàng của công chức như được quy định trong đoạn 1 Điều 68 của Luật này; và
- (3) Các hoàn cảnh khác mà có thể ảnh hưởng đến việc thực thi các chức năng công vụ một cách vô tư.

Điều 71. Công chức phải đề nghị được tránh phân công khi các điều kiện cần phải tránh này sinh. Các bên có các lợi ích can dự có quyền đề nghị tránh không phân công các công chức đang thuộc diện phải tránh phân công. Những người khác cũng có thể cung cấp cho các cơ quan Nhà nước liên quan thông tin liên quan tới việc tránh phân công công chức.

Khi có đề nghị của công chức hoặc một bên có các lợi ích can dự, một cơ quan Nhà nước sẽ quyết định, sau khi xem xét, liệu có áp dụng việc tránh phân công hay không. Cơ quan Nhà nước có thể trực tiếp ra quyết định về việc tránh phân công mà không cần có đề nghị.

Điều 72. Khi luật có quy định khác đối với việc tránh phân công công chức, thì những quy định đó sẽ được áp dụng.

CHƯƠNG XII. LƯƠNG, PHÚC LỢI VÀ BẢO HIỂM

Điều 73. Công vụ sẽ áp dụng một hệ thống lương thống nhất toàn quốc dựa trên việc kết hợp vị trí và cấp bậc.

Hệ thống lương công vụ sẽ dựa trên nguyên tắc: “hưởng theo công việc của mỗi người”, phản ánh những yếu tố như trách nhiệm công việc, năng lực, thành tích công tác và thâm niên, và giữ cho các mức chênh lệch lương hợp lý giữa các vị trí và các bậc.

Nhà nước sẽ thiết lập một hệ thống tăng lương đều đặn cho công chức.

Điều 74. Lương của công chức sẽ bao gồm khoản trả cơ bản, phụ cấp, bao cấp và khoản thưởng.

Công chức có quyền được hưởng phụ cấp địa phương bổ sung, phụ cấp gian khổ và địa bàn xa xôi hẻo lánh, phụ cấp bưu điện và các khoản phụ cấp khác theo các quy định của Nhà nước.

Công chức có quyền được hưởng các khoản bao cấp và hỗ trợ nhà ở và chăm sóc y tế theo các quy định của Nhà nước.

Công chức nào được xếp loại công tác là xuất sắc hoặc có năng lực trong các đánh giá định kỳ thì có quyền được hưởng khoản thưởng cuối năm theo các quy định của Nhà nước.

Công chức sẽ được thanh toán đầy đủ và đúng thời hạn.

Điều 75. Mức lương công chức sẽ được duy trì theo sự phát triển kinh tế quốc gia và tương thích với tiến bộ xã hội.

Nhà nước sẽ thiết lập một hệ thống điều tra khảo sát lương để tiến hành các cuộc điều tra khảo sát thường kỳ về lương của công chức có sự so sánh với lương của những người làm việc cho các doanh nghiệp tương đương và căn cứ vào những kết quả phát hiện để có các điều chỉnh lương cho công chức.

Điều 76. Công chức có quyền được hưởng các phúc lợi theo các quy định của Nhà nước. Nhà nước sẽ cải tiến các phúc lợi của công chức phù hợp với tiến bộ kinh tế và xã hội của đất nước.

Công chức làm việc theo hệ thống giờ làm việc theo Nhà nước và có quyền được nghỉ phép theo các quy định của Nhà nước. Công chức nào làm việc vượt số ngày làm việc theo quy định của pháp luật sẽ được nghỉ bù tương ứng.

Điều 77. Nhà nước sẽ thiết lập một hệ thống bảo hiểm công vụ để đảm bảo cho công chức tiếp cận được sự hỗ trợ và bồi thường trong trường hợp nghỉ hưu, đau ốm, thương tật do công việc, sinh đẻ và thất nghiệp.

Công chức nào bị tàn tật do chấn thương liên quan đến thực hiện công vụ thì có quyền được hưởng phụ cấp thương tật do Nhà nước quy định. Trong trường hợp công chức hy sinh thân mình, tử vong trong khi làm nhiệm vụ hoặc

tử vong do đau ốm, thì các thành viên trong gia đình của người đã chết được hưởng bồi thường và ưu đãi theo các quy định của Nhà nước.

Điều 78. Không một cơ quan Nhà nước nào được phép thay đổi bất kỳ chính sách nào về lương, phúc lợi và bảo hiểm của công chức vi phạm các quy định của Nhà nước. Không một cơ quan Nhà nước nào được phép giữ lại và cắt giảm hoặc trì hoãn việc trả lương cho công chức.

Điều 79. Lương, phúc lợi, bảo hiểm lương hưu trí của công chức và kinh phí cho việc tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng và miễn nhiệm sẽ được bảo đảm bằng ngân sách.

CHƯƠNG XIII. TỪ NHIỆM VÀ MIỄN NHIỆM

Điều 80. Công chức nào muốn rời khỏi công vụ sẽ phải nộp đề nghị bằng văn bản cho cơ quan quản lý việc bổ nhiệm và miễn nhiệm. Cơ quan cần tiến hành xem xét kiểm tra và phê chuẩn trong vòng 30 ngày kể từ khi nhận được đơn đề nghị. Trong trường hợp đơn đề nghị của một thành viên lãnh đạo đề nghị từ nhiệm thôi không làm cho công vụ, thì cơ quan sẽ tiến hành xem xét kiểm tra và phê chuẩn trong vòng 90 ngày kể từ khi nhận được đề nghị.

Điều 81. Công chức sẽ không từ nhiệm thôi không làm cho công vụ trong bất kỳ hoàn cảnh nào dưới đây:

- (1) Chưa phục vụ đủ số năm tối theo các quy định của Nhà nước;
- (2) Vẫn giữ một vị trí đặc biệt có bao gồm các bí mật Nhà nước và những vị trí như vậy hoặc vì chưa hoàn thành thời gian theo các quy định của Nhà nước đối với việc kéo dài bí mật sau khi rời khỏi một chức vụ như vậy;
- (3) Chưa hoàn thành một chức năng công vụ quan trọng đòi hỏi đích thân công chức để tiếp tục giải quyết;
- (4) Đang trong diện bị kiểm toán, điều tra kỷ luật, hoặc một thủ tục pháp lý chưa xong do có nghi ngờ tội phạm hình sự; và
- (5) Các trường hợp khác mà việc từ nhiệm thôi không làm cho công vụ bị cấm như theo quy định của pháp luật hoặc các quy định hành chính.

Điều 82. Công chức ở vào vị trí lãnh đạo sẽ phải trải qua thủ tục từ nhiệm khi công chức từ nhiệm đối với chức vụ đương nắm giữ do thay đổi công việc như luật định và theo các quy định.

Công chức ở vào vị trí lãnh đạo có thể nộp đơn đề nghị từ nhiệm đối với chức vụ lãnh đạo đó trên cơ sở tự nguyện vì các lý do cá nhân hoặc các lý do khác.

Thành viên lãnh đạo nào mà đã có sai phạm nghiêm trọng trong công việc và vì sao những bất cẩn nhiệm vụ của người đó gây ra các tổn thất nghiêm trọng hoặc các hậu quả xã hội nghiêm trọng hoặc là người phải chịu trách nhiệm lãnh đạo đối với một tai nạn lớn thì sẽ phải chịu lỗi và từ nhiệm đối với chức vụ lãnh đạo đó.

Thành viên lãnh đạo nào là người mà có lỗi và đã từ nhiệm hoặc người nào không còn phù hợp cho vị trí lãnh đạo hiện tại nữa vì các lý do khác nhưng không nộp đơn đề nghị từ nhiệm, thì sẽ bị ra lệnh phải từ chức đối với chức vụ lãnh đạo đó.

Điều 83. Công chức thuộc vào bất kỳ hoàn cảnh nào dưới đây đều phải bị miễn nhiệm:

(1) Bị đánh giá là không có năng lực trong hai đợt đánh giá hàng năm liên tục;

(2) Không đủ trình độ phẩm chất cho công việc hiện tại và từ chối chấp hành các phân công khác;

(3) Từ chối những phân công hợp tình hợp lý khi cần thiết phải tái điều chỉnh công việc do có sự cơ cấu lại cơ quan tổ chức, giải thể, sáp nhập hay tinh giản biên chế;

(4) Không hoàn thành các nghĩa vụ với tư cách là công chức hoặc vi phạm các kỷ luật công vụ và từ chối tu chính sau khi được giáo dục, vì thế không phù hợp để tiếp tục làm việc trong các cơ quan nhà nước, nhưng vẫn không đến mức bị buộc thôi việc khỏi công vụ; và

(5) Vắng mặt tại nơi làm việc hoặc không quay trở về làm việc đúng thời gian quy định sau khi đi công tác hoặc nghỉ làm mà không có lý do chính đáng hơn 15 ngày liên tục hoặc 30 ngày cộng lại trong một năm.

Điều 84. Công chức sẽ không bị miễn nhiệm trong bất kỳ hoàn cảnh nào dưới đây:

(1) Bị tàn tật do thương tật liên quan đến công việc, và được kết luận là bị mất hoàn toàn hoặc một phần khả năng làm việc;

(2) Đang trong thời kỳ quy định điều trị y tế do đau ốm hay thương tật;

(3) Công chức nữ khi đang có mang, đang nghỉ đẻ hoặc đang cho con bú;
và

(4) Các hoàn cảnh khác mà luật và các quy định hành chính ngăn cấm việc sa thải công chức.

Điều 85. Quyết định cho công chức nghỉ việc sẽ phải phù hợp với ủy quyền quản lý. Công chức sẽ được thông báo bằng văn bản về quyết định cho nghỉ việc.

Công chức bị cho nghỉ việc được nhận khoản tiền thôi việc hoặc được hưởng bảo hiểm thất nghiệp theo các quy định của Nhà nước.

Điều 86. Khi từ nhiệm hoặc nghỉ thôi việc, công chức phải hoàn thành các thủ tục bàn giao công việc và khi cần thiết sẽ chịu sự kiểm toán theo các quy định trước khi rời nhiệm sở.

CHƯƠNG XIV. NGHỈ HƯU

Điều 87. Công chức nào đã đến tuổi nghỉ hưu như theo quy định của Nhà nước hoặc hoàn toàn mất khả năng làm việc thì nên nghỉ.

Điều 88. Công chức nào gặp phải một trong những điều kiện dưới đây có thể được nghỉ hưu sớm khi có đơn đề nghị và sự phê chuẩn của cơ quan phụ trách việc bổ nhiệm và bãi nhiệm:

(1) Đã công tác ít nhất 30 năm;

(2) Dưới 5 năm trước khi đến tuổi nghỉ hưu theo các quy định của Nhà nước và đã công tác được ít nhất 20 năm; và

(3) Các hoàn cảnh khác có thể áp dụng được cho trường hợp nghỉ hưu sớm theo các quy định của Nhà nước.

Điều 89. Công chức nghỉ hưu được hưởng lương hưu trí và các quyền lợi khác theo quy định của Nhà nước và Nhà nước sẽ cung cấp những dịch vụ và trợ giúp cần thiết vì phúc lợi và sức khỏe của công chức nghỉ hưu và khuyến khích họ đóng góp những kỹ năng chuyên môn của mình cho sự phát triển xã hội.

CHƯƠNG XV. PHÚC THẨM VÀ KHIẾU NẠI

Điều 90. Công chức nào thuộc ngoại lệ đối với một trong các quyết định dưới đây liên quan đến bản thân mình có thể đề nghị cơ quan đã ra quyết định đó xem xét lại trong vòng 30 ngày thông báo quyết định; nếu từ chối không chấp thuận kết quả của việc xem xét lại, công chức có thể khiếu nại lên cơ quan quản

lý công vụ cùng cấp hoặc cấp ngay trên cao hơn cơ quan đã ra quyết định trong vòng 15 ngày kể từ ngày nhận được thông báo về kết quả xem xét lại; hoặc công chức có thể bỏ qua việc xem xét lại và đề đạt phúc thẩm trực tiếp trong vòng 30 ngày kể từ ngày thông báo quyết định:

- (1) Thi hành kỷ luật;
- (2) Cho thôi việc hoặc chấm dứt tuyển dụng;
- (3) Giáng chức;
- (4) Bị kết luận là không có năng lực trong một cuộc đánh giá định kỳ;
- (5) Sa thải;
- (6) Bị bác đơn xin từ nhiệm hoặc nghỉ hưu sớm;
- (7) Vi phạm các quy định trong việc quyết định hoặc giữ lại và cắt giảm lương, các phúc lợi, bảo hiểm; và
- (8) Các hoàn cảnh khác theo đó được phép phúc thẩm theo luật hoặc các quy định.

Công chức nào từ chối chấp thuận quyết định về việc phúc thẩm bởi một cơ quan Nhà nước dưới cấp tỉnh có thể đề đạt phúc thẩm lần hai với cơ quan tại cấp ngay sát trên cao hơn.

Nếu công chức trong một cơ quan hành chính từ chối chấp thuận các hình thức kỷ luật và đề đạt phúc thẩm với các cơ quan giám sát hành chính, thì vụ việc sẽ được giải quyết phù hợp với Luật của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa về giám sát hành chính.

Điều 91. Cơ quan nào quyết định ban đầu thì sẽ ra quyết định xem xét lại trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được đơn đề nghị. Cơ quan thụ lý việc phúc thẩm của công chức sẽ ra quyết định trong vòng 60 ngày kể từ ngày chấp nhận việc phúc thẩm. Nếu vụ việc phức tạp, thì thời hạn của việc xem xét lại có thể được kéo dài sao cho phù hợp, nhưng không được vượt quá 30 ngày.

Quyết định liên quan đến công chức sẽ được thực hiện không có gián đoạn trong khi xem xét lại hoặc trong giai đoạn phúc thẩm.

Điều 92. Nếu cơ quan thụ lý việc phúc thẩm nhận thấy có các sai phạm trong quyết định ban đầu, thì cơ quan ra quyết định ban đầu đó sẽ phải sửa sai những sai phạm đó đúng thời hạn.

Điều 93. Công chức nào tin tưởng rằng một cơ quan Nhà nước và các thành viên lãnh đạo đã xâm phạm các quyền và lợi ích chính đáng của mình thì có thể đề đạt khiếu nại với cơ quan cấp ngay sát trên cao hơn hoặc cơ quan

chuyên môn liên quan theo quy định của pháp luật. Cơ quan chấp nhận khiếu nại sẽ giải quyết vụ việc đúng thời gian theo các quy định.

Điều 94. Công chức nào đề đạt phúc thẩm hoặc khiếu nại sẽ không được dựng chuyện hoặc xuyên tạc sự thật hoặc vì mục đích bôi nhọ hoặc buộc tội một cách sai trái.

CHƯƠNG XVI. TUYỂN DỤNG THEO HỢP ĐỒNG

Điều 95. Cơ quan Nhà nước, chiều theo các nhu cầu công việc, có thể áp dụng hệ thống tuyển dụng dựa trên hợp đồng đối với chức vụ chuyên môn hóa cao và các chức vụ hỗ trợ sau khi có sự phê chuẩn của các cơ quan quản lý công vụ tại hoặc trên cấp tỉnh.

Trong trường hợp các chức vụ được nêu ở đoạn trên có các bí mật Nhà nước, thì sẽ không áp dụng hệ thống tuyển dụng dựa trên hợp đồng.

Điều 96. Các cơ quan Nhà nước, trong khi tuyển dụng các công chức dựa trên hợp đồng, có thể tiến hành tuyển dụng công khai có đề cập đến các thủ tục tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển, hoặc lựa chọn trực tiếp từ trong số những người đáp ứng các phẩm chất.

Cơ quan Nhà nước sẽ tuyển dụng công chức dựa trên hợp đồng trong phạm vi chỉ tiêu biên chế được phân bổ và giới hạn bảng lương.

Điều 97. Cơ quan Nhà nước, trong khi tuyển dụng công chức dựa trên hợp đồng, sẽ ký hợp đồng phù hợp với nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện và đồng thuận để xác định các quyền và nghĩa vụ của cả cơ quan lẫn của công chức được tuyển dụng.

Hợp đồng tuyển dụng có thể được điều chỉnh sửa đổi hoặc chấm dứt với sự thỏa thuận của hai bên.

Việc ký kết, thay đổi hoặc chấm dứt một hợp đồng tuyển dụng phải được báo cáo với cơ quan quản lý công vụ để cùng vào hồ sơ.

Điều 98. Hợp đồng tuyển dụng phải có các điều kiện quy định điều khoản của hợp đồng, miêu tả công việc và các yêu cầu của nhiệm vụ, lương, phúc lợi, bảo hiểm và các trách nhiệm pháp lý đối với các trường hợp không thực hiện được như hợp đồng.

Thời hạn của hợp đồng tuyển dụng có thể kéo dài từ một năm đến năm năm.

Hợp đồng tuyển dụng có thể có một giai đoạn tập sự được thỏa thuận có thể kéo dài từ một tháng đến sáu tháng.

Công chức tuyển dụng theo hợp đồng sẽ áp dụng hệ thống lương dựa trên thỏa thuận phù hợp với các quy định của Nhà nước. Các quy định liên quan sẽ do cơ quan quản lý công vụ tại cấp trung ương ban hành.

Điều 99. Cơ quan Nhà nước sẽ quản lý công chức hợp đồng theo Luật này và theo các hợp đồng tuyển dụng.

Điều 100. Nhà nước sẽ thiết lập hệ thống trọng tài giải quyết tranh chấp về nhân sự. Trọng tài giải quyết tranh chấp về nhân sự sẽ bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của cả hai bên can dự vào việc tranh chấp phù hợp với nguyên tắc hợp pháp, công bằng và giải quyết kịp thời.

Các ủy ban trọng tài giải quyết tranh chấp về nhân sự sẽ được thành lập phù hợp với các nhu cầu thực tế. Các ủy ban trọng tài giải quyết tranh chấp về nhân sự sẽ bao gồm các đại diện của các cơ quan quản lý công vụ, các đại diện của các cơ quan Nhà nước tuyển dụng công chức hợp đồng, các đại diện của công chức hợp đồng và các chuyên gia pháp lý.

Công chức hợp đồng và cơ quan tuyển dụng, có tranh chấp về việc thực hiện hợp đồng tuyển dụng, có thể đề đạt một số đề nghị trọng tài lên ủy ban trọng tài giải quyết tranh chấp về nhân sự trong vòng 60 ngày sau khi nảy sinh tranh chấp. Bên nào từ chối không chấp thuận phán quyết của trọng tài có thể đưa vụ việc lên tòa án nhân dân trong vòng 15 ngày kể từ ngày nhận được phán quyết của trọng tài. Nếu một bên không thực hiện phán quyết của trọng tài sau khi phán quyết đó đã có hiệu lực, thì bên kia có thể đề nghị tòa án nhân dân cưỡng chế thi hành.

CHƯƠNG XVII. CÁC TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ

Điều 101. Trong các hoàn cảnh dưới đây khi mà các quy định của Luật này bị vi phạm, cơ quan Nhà nước lãnh đạo hoặc cơ quan quản lý công vụ tại hoặc trên cấp tỉnh sẽ lần lượt ra lệnh sửa sai hoặc tuyên bố bãi bỏ phù hợp với sự ủy quyền quản lý và các điều kiện thực tế, sẽ có các phê bình hoặc hình thức kỷ luật đối với lãnh đạo chịu trách nhiệm, và những ai chịu trách nhiệm trực tiếp tùy theo mức độ nghiêm trọng của các vụ việc, và sẽ quy trách nhiệm hình sự đối với những người mà hành vi của mình cấu thành nên một tội hình sự:

(1) Tiến hành tuyển dụng, chuyển ra bên ngoài, chuyển nội bộ, tuyển dụng theo hợp đồng và đề bạt công chức không tính đến chỉ tiêu biên chế được giao, số các vị trí hoặc các phẩm chất trình độ cần thiết;

(2) Giải quyết việc khen thưởng, phạt kỷ luật, tránh phân công và hưu trí của công chức không tính đến các điều kiện đã được quy định;

(3) Tiến hành tuyển dụng, chuyển ra bên ngoài, chuyển nội bộ, tuyển dụng theo hợp đồng, đề bạt, cạnh tranh để đề bạt, lựa chọn công khai để bổ nhiệm, đánh giá và khen thưởng hoặc xử phạt công chức không tính đến các thủ tục đã được quy định;

(4) Thay đổi các tiêu chuẩn về lương, phúc lợi và bảo hiểm của công chức vi phạm các quy định của Nhà nước;

(5) Trong quá trình tuyển dụng, cạnh tranh để đề bạt hoặc lựa chọn công khai để bổ nhiệm, làm lộ nội dung bài thi, vi phạm các quy tắc của nơi tổ chức thi và các hành vi khác gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tính công khai và tính công bằng;

(6) Chấp nhận và xử lý các trường hợp phúc thẩm và khiếu nại không tính đến các quy định; và

(7) Các hoàn cảnh khác mà theo đó các quy định của Luật này bị vi phạm.

Điều 102. Sau khi từ nhiệm hoặc nghỉ hưu không làm cho công vụ nữa, công chức sẽ không nhận một vị trí trong doanh nghiệp hoặc một tổ chức vì lợi nhuận khác có các mối quan hệ kinh doanh trực tiếp với công việc trước kia của công chức hoặc tham dự vào các hoạt động kiếm lợi nhuận liên quan đến công việc trước kia của công chức trong vòng ba năm đối với các thành viên lãnh đạo trước kia và hai năm đối với những công chức khác. Công chức nào đã vi phạm các quy định của đoạn nêu ở trên sau khi đã từ nhiệm hoặc nghỉ hưu sẽ bị ra lệnh phải sửa sai trong thời gian quy định bởi cơ quan quản lý công vụ cùng cấp với cơ quan Nhà nước trước kia của công chức. Nếu công chức từ chối không sửa sai trong khoảng thời gian được quy định, thì cục quản lý công thương tại hoặc trên cấp tỉnh thành sẽ tịch thu bất kỳ những thu nhập bất hợp pháp nào và ra lệnh tổ chức hữu quan chấm dứt mối quan hệ của tổ chức đó với cựu công chức và nộp tiền phạt từ một trăm phần trăm đến năm trăm phần trăm của thu nhập bất hợp pháp tùy vào mức độ nghiêm trọng của các vụ việc.

Điều 103. Nếu một cơ quan Nhà nước đã ra một quyết định sai trái và đã gây tổn hại đến danh dự uy tín của công chức, thì cơ quan đó phải xin lỗi, khôi phục lại danh dự và uy tín của công chức và xóa đi hậu quả tiêu cực, và trong

trường hợp gây ra bất kỳ tổn thất kinh tế nào, thì cơ quan sẽ phải bồi thường thỏa đáng theo quy định của Luật này.

Điều 104. Cán bộ nhân viên của cơ quan quản lý công vụ nào lạm dụng quyền hành, sao nhãng, bất cẩn công việc, lợi dụng vị trí để mưu cầu các lợi ích cá nhân, hoặc tham dự vào hành vi lừa đảo mà không tuân thủ các quy định của Luật này thì sẽ bị quy các trách nhiệm hình sự nếu các hành vi cấu thành một tội hình sự; và sẽ bị xử lý kỷ luật nếu các hành vi không cấu thành một tội hình sự.

CHƯƠNG XVIII. CÁC ĐIỀU KHOẢN BỔ SUNG

Điều 105. Thuật ngữ “các thành viên lãnh đạo” trong Luật này đề cập đến các lãnh đạo của các cơ quan Nhà nước, trừ những người trong các vị trí lãnh đạo của các tổ chức nội bộ được thiết lập bên trong các cơ quan Nhà nước.

Điều 106. Các cán bộ nhân viên trừ những người lao động tay chân trong các tổ chức công được ủy quyền theo luật hoặc theo các quy định để quản lý hành chính các công việc công sẽ được quản lý hành chính theo các quy định của Luật này.

Điều 107. Luật này sẽ có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng Giêng năm 2006. Các quy định tạm thời của Hội đồng Nhà nước đối với Khen thưởng và Kỷ luật những người làm việc cho các cơ quan hành chính Nhà nước được Ủy ban Thường trực Quốc hội Nhân dân phê chuẩn ngày 23 tháng Mười năm 1957, và được Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 26 tháng Mười năm 1957, và các Quy định tạm thời về Công chức Nhà nước do Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 14 tháng 8 năm 1993 sẽ bị bãi bỏ vào cùng ngày.