

Số: /TTr-BNV

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

(Dự thảo 06/8/2025)

TỜ TRÌNH
Dự án Luật Viên chức (sửa đổi)

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024¹ và Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024² của Bộ Chính trị, Kết luận của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Phiên họp lần thứ hai của Ban Chỉ đạo Trung ương về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số³; căn cứ quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15 được sửa đổi, bổ sung một số điều tại Luật số 87/2025/QH15, Bộ Nội vụ kính trình Chính phủ dự án Luật Viên chức (sửa đổi) như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

- Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW⁴.

- Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII⁵.

- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia⁶.

¹ Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI "Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hội nhập quốc tế".

² Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

³ Điểm a khoản 1 Mục III Thông báo kết luận số 03-TB/BCĐTW ngày 06/3/2025 có ghi: ... *sớm nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định trong Luật Viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu của Nghị quyết số 57-NQ/TW, hoàn thành trong năm 2025.*

⁴ Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả" xác định: "*Đổi mới mạnh mẽ phương pháp tuyên dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Khẩn trương ban hành cơ chế hữu hiệu lựa chọn, bố trí đúng cán bộ tốt, thực sự có đức, có tài, có khát vọng cống hiến, thực sự vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị; sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín.*"

⁵ Khoản 12 Nghị quyết số 60-NQ/TW có ghi: *Ban Chấp hành Trung ương Đảng yêu cầu các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, tổ chức, nhất là người đứng đầu tập trung sửa đổi, bổ sung, xây dựng hoàn thiện thể chế, nhất là các quy định về quản lý nhà nước, quản trị quốc gia, quản lý xã hội theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền ...*

⁶ Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định: *Có chính sách đặc thù để thu hút, trọng dụng, giữ chân các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, các tổng công trình sư trong nước và nước ngoài*

- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới⁷.

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân⁸.

- Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI "Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hội nhập quốc tế"⁹.

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp¹⁰.

- Nghị quyết số 193/2025/QH15 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc biệt tạo đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số¹¹.

- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15, được sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật số 87/2025/QH15.

- Kết luận của Tổng Bí thư Tô Lâm tại Phiên họp lần thứ hai của Ban Chỉ đạo Trung ương về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số¹².

- Nghị quyết số 71/NQ-CP của Chính phủ¹³ về Chương trình hành động

có khả năng tổ chức, điều hành, chỉ huy, triển khai các nhiệm vụ trọng điểm quốc gia về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển công nghệ trí tuệ nhân tạo và đào tạo nguồn nhân lực.

⁷ Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị xác định: *Thực hiện chính sách đặc thù, vượt trội, áp dụng chế độ thù lao, thuê khoán tương xứng để thu hút, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tham gia các nhiệm vụ, hoạt động xây dựng pháp luật, thi hành pháp luật Thu hút, tiếp nhận chuyên gia, nhà khoa học pháp lý, luật gia, luật sư giỏi vào khu vực công.*

⁸ Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị xác định: *Huy động đội ngũ doanh nhân xuất sắc, có tâm, có tầm tham gia quản trị đất nước.*

⁹ Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị xác định: *Xây dựng cơ chế, chính sách đột phá để thu hút, sử dụng chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài và người nước ngoài về giảng dạy, nghiên cứu và làm việc tại các cơ sở giáo dục và đào tạo trong nước.*

¹⁰ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII xác định: *Trong khu vực công, Nhà nước trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với nguồn lực của Nhà nước và nguồn thu sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động; thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng theo năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.*

¹¹ Khoản 2 Điều 3 Nghị quyết số 193/2025/QH15 ngày 19/02/2025 của Quốc hội quy định: *Khi được sự đồng ý của người đứng đầu tổ chức, viên chức, viên chức quản lý làm việc tại tổ chức khoa học và công nghệ công lập, cơ sở giáo dục đại học công lập được tham gia góp vốn, tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp, làm việc tại doanh nghiệp do tổ chức đó thành lập hoặc tham gia thành lập để thương mại hóa kết quả nghiên cứu do tổ chức đó tạo ra.*

¹² Điểm a khoản 1 Mục III Thông báo kết luận số 03-TB/BCĐTW ngày 06/3/2025 có ghi: *... sớm nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định trong Luật Viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu của Nghị quyết số 57-NQ/TW, hoàn thành trong năm 2025.*

¹³ Nghị quyết số 71/NQ-CP ngày 01/4/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung cập nhật Chương trình hành động của

thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW.

- Nghị quyết số 51-NQ/TW của Chính phủ¹⁴ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Kết luận số 91-KL/TW.

2. Cơ sở thực tiễn

Luật Viên chức ban hành năm 2010 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2012, được sửa đổi, bổ sung năm 2019. Trong quá trình thực hiện, Luật Viên chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý viên chức, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện cũng bộc lộ một số hạn chế, bất cập cần được nghiên cứu sửa đổi cho phù hợp với giai đoạn mới, cụ thể:

- *Thứ nhất*, thời gian vừa qua, Bộ Chính trị đã ban hành các Nghị quyết, Kết luận trong đó xác định nhiệm vụ, giải pháp đột phá trong sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao như: *Có chính sách đặc thù để thu hút, trọng dụng, giữ chân các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, các tổng công trình sư trong nước và nước ngoài có khả năng tổ chức, điều hành, chỉ huy, triển khai các nhiệm vụ trọng điểm quốc gia về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển công nghệ trí tuệ nhân tạo và đào tạo nguồn nhân lực* (tại Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024); *Thực hiện chính sách đặc thù, vượt trội, áp dụng chế độ thù lao, thuê khoán tương xứng để thu hút, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tham gia các nhiệm vụ, hoạt động xây dựng pháp luật, thi hành pháp luật Thu hút, tiếp nhận chuyên gia, nhà khoa học pháp lý, luật gia, luật sư giỏi vào khu vực công* (tại Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025); *Huy động đội ngũ doanh nhân xuất sắc, có tâm, có tầm tham gia quản trị đất nước* (tại Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 30/4/2025); *Xây dựng cơ chế, chính sách đột phá để thu hút, sử dụng chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài và người nước ngoài về giảng dạy, nghiên cứu và làm việc tại các cơ sở giáo dục và đào tạo trong nước* (tại Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024).

Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị, xác định nhiệm vụ: Rà soát, sửa đổi, 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 theo hướng bổ sung, điều chỉnh để phát huy tinh thần sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong phát triển khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số theo tinh thần Nghị quyết số 57-NQ/TW (*điểm k khoản 1 Mục II*); rà soát, tháo gỡ các điểm nghẽn, rào cản về thể chế, chính sách trong phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nguồn nhân lực chất lượng cao (*điểm a khoản 2 Mục II*); *sửa đổi một số quy định trong Luật Viên chức để tạo điều kiện thuận lợi cho viên chức được tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp do viện nghiên cứu, trường đại học mà mình đang làm việc thành lập để thương mại hóa kết quả nghiên cứu* (nhiệm vụ số 16 Phụ lục II); xây dựng cơ chế để nhà khoa học trong các tổ chức khoa học và công nghệ công lập có thể thành lập, điều hành hoặc tham gia phát triển công nghệ tại các doanh nghiệp trong và ngoài nước (*nhiệm vụ số 112 Phụ lục II*).

¹⁴ Nghị quyết số 51-NQ/CP ngày 18/3/2025 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Kết luận số 91-KL/TW ngày 12 tháng 8 năm 2024 của Bộ Chính trị tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI "Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hội nhập quốc tế" *giao Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các bộ, cơ quan liên quan nghiên cứu rà soát, sửa đổi, bổ sung Luật Viên chức, trình Quốc hội tháng 10/2025* (điểm d khoản 2 Mục II, nhiệm vụ số 2 Phụ lục kèm theo Chương trình hành động).

Thực tiễn cho thấy việc các quy định về tuyển dụng viên chức hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới mạnh mẽ, tạo sự liên thông, linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư, đặc biệt là thu hút, trọng dụng người có kinh nghiệm, có tài năng tham gia vào khu vực công lập. Cơ chế thi tuyển, xét tuyển còn mang nặng tính hành chính; kết quả chưa phản ánh đúng được yêu cầu về năng lực chuyên môn của người dự tuyển, đồng thời chưa đáp ứng được yêu cầu về tính chủ động, năng động đối với các loại hình đơn vị sự nghiệp tự chủ khác nhau, đặc biệt là đối với đơn vị tự chủ nhóm 1 và đơn vị tự chủ nhóm 2.

- *Thứ hai:* Một số nội dung quản lý viên chức chưa được quy định hoặc đã được quy định tại Luật Viên chức hiện hành nhưng không còn phù hợp với thực tiễn, cần được sửa đổi, bổ sung như: (1) Quy định vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ. Quy định về hạng chức danh nghề nghiệp và thăng hạng chức danh nghề nghiệp không phản ánh đúng chất lượng để trả lương theo trình độ, năng lực thực sự của đội ngũ, làm phát sinh thủ tục hành chính; (2) Các quy định về quản lý viên chức chưa phản ánh đúng bản chất của hoạt động nghề nghiệp, còn nhiều điểm tương đồng với đội ngũ công chức, thể hiện qua các quy định về phương thức quản lý đội ngũ (tuyển dụng, sử dụng, thăng hạng, nâng lương, đánh giá, kỷ luật, thi đua, khen thưởng...), chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ trên nguyên lý cạnh tranh, linh hoạt, sáng tạo, thực tài, có ra, có vào, có lên, có xuống theo mô hình quản trị hiện đại và năng động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; (3) Các quy định về quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái còn mang nặng tính hành chính, chưa gắn kết với các quy định về đánh giá, chế độ lương, thưởng dẫn đến việc viên chức không xác định được lộ trình phát triển nghề nghiệp, chưa gắn kết phát triển nguồn nhân lực với các nội dung phát triển mang tính chất chiến lược của ngành, lĩnh vực và của cơ quan, tổ chức, đơn vị; (4) Cơ chế ký kết hợp đồng làm việc tại 1 đơn vị duy nhất còn cứng nhắc, chưa có cơ chế giải phóng được sức lao động của viên chức, làm hạn chế năng lực cống hiến cũng như thu nhập của người lao động; (5) Chưa có quy định viên chức được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm nếu có sai sót, thiệt hại khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo.

- *Thứ ba:* Việc phân loại mô hình đơn vị sự nghiệp công lập theo mức độ tự chủ tài chính là cần thiết, tuy nhiên chưa phản ánh hết tính chất của cung cấp dịch vụ công thiết yếu và không thiết yếu, từ đó xây dựng chính sách đặc thù đối với mỗi loại hình. Bên cạnh đó, cơ chế quản lý đối với mỗi loại hình cần được tiếp tục đổi mới theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý đội ngũ viên chức đối với đơn vị sự nghiệp công lập; nhà nước chỉ quản lý bằng công cụ quy định về tiêu chuẩn nghề nghiệp, quy chuẩn về đạo đức, quy trình thủ tục về chuyên môn nghiệp vụ, đơn giá dịch vụ. Đối với các nội dung khác

cần phát huy tối đa tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp, đặc biệt là các đơn vị tự chủ nhóm 1, nhóm 2 cần giao toàn quyền về quyết định mô hình tổ chức và nhân sự, bao gồm cả việc bổ nhiệm lãnh đạo tại đơn vị.

- *Thứ tư:* Trong thời gian vừa qua, Quốc hội đã thông qua một số luật, nghị quyết liên quan đến quản lý đội ngũ viên chức trong các ngành, lĩnh vực đặc thù (Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15, được Quốc hội ban hành ngày 16/06/2025, có hiệu lực từ 01/01/2026; Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới Sáng tạo số 93/2025/QH15 ngày 27/06/2025, có hiệu lực từ 01/10/2025), theo đó, nội dung các luật có điều chỉnh một số quy định phù hợp với đặc thù quản lý ngành như cơ chế tuyển dụng, sử dụng và hợp tác quốc tế (lĩnh vực đào tạo), cơ chế tự chủ theo mô hình linh hoạt, tăng mức độ đổi mới, sáng tạo (lĩnh vực khoa học, công nghệ). Điều này đòi hỏi Luật Viên chức cũng cần được đổi mới để đáp ứng được yêu cầu phát triển trong thời đại mới, đồng thời bảo đảm đồng bộ với quy định của các Luật hiện hành.

- *Thứ năm:* Hiện nay, công tác quản lý hồ sơ viên chức chủ yếu vẫn thực hiện theo phương thức truyền thống - lưu trữ hồ sơ giấy, cập nhật thủ công, phân tán. Việc quản lý như hiện nay thiếu tính đồng bộ và liên thông, không kết nối giữa các cấp quản lý, gây khó khăn trong kiểm tra, giám sát và đánh giá, đặc biệt là khó khăn trong việc cập nhật dẫn đến sai sót, thất lạc, hư hỏng, tồn kém chi phí cả về cơ sở vật chất và nhân lực.

Tại Báo cáo số 930/BC-ĐGS ngày 26/8/2024 của Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội¹⁵ có nội dung kiến nghị: *Nghiên cứu sửa đổi toàn diện Luật Viên chức do tình hình kinh tế - xã hội đã có nhiều thay đổi, sự cạnh tranh của khu vực tư cũng như yêu cầu của người dân đối với các dịch vụ công ngày càng cao, đòi hỏi đội ngũ viên chức phải ngày càng đổi mới, nâng cao về chất lượng để bắt kịp và đáp ứng yêu cầu xã hội.*

Từ những cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn nêu trên, việc xây dựng dự án Luật Viên chức (sửa đổi) là cần thiết.

II. MỤC ĐÍCH BAN HÀNH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG LUẬT

1. Mục đích ban hành

Xây dựng, ban hành Luật Viên chức (sửa đổi) để thực hiện chủ trương của Bộ Chính trị trong phát triển đơn vị sự nghiệp công lập, đồng thời giải quyết bất cập, khó khăn, vướng mắc trong quá trình thi hành.

2. Quan điểm xây dựng Luật

(1) Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết số 27-NQ/TW

¹⁵ Báo cáo số 930/BC-ĐGS ngày 26/8/2024 của Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội “*Việc thực hiện chính sách, pháp luật về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2018 - 2023*”.

của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII¹⁶, Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII¹⁷, Kết luận số 50-KL/TW¹⁸; Kết luận số 62-KL/TW¹⁹, Kết luận số 91-KL/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Nghị quyết số 66-NQ/TW, Nghị quyết số 68-NQ/TW và các Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện các Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị, gồm: Kết luận số 91-KL/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Nghị quyết số 66-NQ/TW, Nghị quyết số 68-NQ/TW.

(2) Thẻ chế hoá đầy đủ các Nghị quyết, Quy định, Kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ²⁰.

(3) Xây dựng cơ chế quản trị đội ngũ trên cơ sở đổi mới mô hình tổ chức, phân định rõ đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp dịch vụ công thiết yếu và đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp dịch vụ công không thiết yếu.

(4) Tiếp tục đẩy mạnh cơ chế phân cấp cho đơn vị sự nghiệp để từng đơn vị sự nghiệp phát huy tính chủ động, năng động, sáng tạo phát huy và làm tăng mức độ tự chủ. Đối với các đơn vị sự nghiệp tự chủ ở mức độ cao được quyền quyết định về số lượng người làm việc, tăng mức độ tự chủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, quy hoạch, bổ nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

(5) Đổi mới phương thức quản trị doanh nghiệp theo hướng hiện đại, trao quyền gắn với trách nhiệm đóng góp cho xã hội; bổ sung cơ chế để hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ viên chức theo vị trí việc làm, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Theo đó, các

¹⁶ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, xác định nhiệm vụ: *Tập trung phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền hành chính quốc gia; cải cách mạnh mẽ chế độ công vụ, công chức; hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp.*

¹⁷ Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 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, xác định nhiệm vụ trong công tác cán bộ: *Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị; khuyến khích cán bộ từ chức khi có khuyết điểm; kịp thời thay thế cán bộ bị kỷ luật, cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm; kiên trì thực hiện "có vào, có ra, có lên, có xuống" trong công tác cán bộ. Khắc phục hạn chế, yếu kém, hình thức trong đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, nhiều chiều cùng với phẩm chất, bản lĩnh chính trị, ý thức, trách nhiệm, uy tín trong tập thể, trong Nhân dân, phải đặc biệt chú trọng kỹ năng công tác, chất lượng, hiệu quả công việc được giao, bằng sản phẩm, kết quả cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương.*

¹⁸ Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả".

¹⁹ Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 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.

²⁰ Về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, bảo đảm đồng bộ, liên thông và đáp ứng yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; rõ trách nhiệm; tạo môi trường, điều kiện thúc đẩy đổi mới sáng tạo; thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

quy định về tuyển dụng, đánh giá, sử dụng... được thực hiện linh hoạt, phù hợp với từng ngành, nghề, lĩnh vực hoạt động.

(6) Kế thừa những quy định còn giá trị; sửa đổi những quy định không còn phù hợp theo hướng Luật chỉ quy định những vấn đề mang tính chất khung, nguyên tắc.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG LUẬT

Thực hiện quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng dự án Luật Viên chức (sửa đổi) thay thế Luật Viên chức hiện hành và đã (1) Gửi lấy ý kiến của các cơ quan liên quan; (2) Tiếp thu ý kiến góp ý của các cơ quan liên quan, hoàn thiện hồ sơ xây dựng dự án Luật. (3) Gửi Bộ Tư pháp thẩm định hồ sơ dự án Luật. (4) Căn cứ báo cáo thẩm định của Bộ Tư pháp, cơ quan chủ trì soạn thảo đã tiếp thu, chỉnh lý và hoàn thiện hồ sơ dự án Luật trình Chính phủ.

IV. BỐ CỤC VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA DỰ THẢO LUẬT

1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của dự thảo Luật là viên chức được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập và từ các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

2. Bố cục của dự thảo Luật

Dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) gồm 6 Chương, 42 Điều (giảm 20 Điều so với Luật hiện hành). Cụ thể: (1) Chương I: Những quy định chung (gồm 6 điều từ Điều 1 đến Điều 6); (2) Chương II: Nghĩa vụ, quyền của viên chức (gồm 8 điều từ Điều 7 đến Điều 14); (3) Chương III: Tuyển dụng, sử dụng viên chức (gồm 16 điều từ Điều 15 đến Điều 30); (4) Chương IV: Khen thưởng, xử lý kỷ luật (gồm 5 điều từ Điều 31 đến Điều 35); (5) Chương V: Quản lý viên chức (gồm 3 điều từ Điều 36 đến Điều 38); (6) Chương VI: Điều khoản thi hành (gồm 4 điều từ Điều 39 đến Điều 42).

3. Nội dung cơ bản của dự thảo Luật

Luật Viên chức (sửa đổi) được thiết kế theo nguyên tắc kế thừa và chỉnh lý những nội dung của Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) cho phù hợp với quy định mới của Đảng và theo đúng nguyên tắc, mục tiêu nêu trên với các nội dung cụ thể sau:

3.1. Đổi mới mô hình tổ chức đơn vị sự nghiệp làm cơ sở để đổi mới phương thức quản lý đội ngũ viên chức

Luật Doanh nghiệp 2020 đã quy định về dịch vụ công thiết yếu (khoản 28 Điều 4), theo đó, đã quy định đối với những dịch vụ công thiết yếu do Nhà nước bảo đảm vì lợi ích chung hoặc quốc phòng, an ninh trong các lĩnh vực

giáo dục công lập, y tế công lập, văn hóa, thể thao, du lịch, khoa học và công nghệ... Việc cung cấp dịch vụ công trong lĩnh vực sự nghiệp công hiện nay do các đơn vị sự nghiệp công lập được thành lập theo quy định của pháp luật đảm nhận. Tuy nhiên, việc phân loại mô hình đơn vị sự nghiệp chủ yếu căn cứ vào mức độ tự chủ về tài chính mà chưa căn cứ vào sản phẩm cung cấp, từ đó xác định mô hình và phương thức cung cấp phù hợp, đồng thời là căn cứ để Nhà nước thực hiện quản lý thông qua đội ngũ viên chức được tuyển dụng, quản lý, sử dụng. Việc phân loại theo loại hình dịch vụ công thiết yếu và không thiết yếu là cần thiết để xác định trách nhiệm của Nhà nước nhằm tập trung đầu tư, quy hoạch, quản lý, tránh việc dàn trải trên quá nhiều lĩnh vực, đồng thời thực hiện đúng chủ trương Nhà nước tập trung vào cung cấp những lĩnh vực chủ yếu, quan trọng phục vụ người dân, phục vụ xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và không vì mục tiêu lợi nhuận. Theo đó, đối với đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp dịch vụ công thiết yếu, Nhà nước có trách nhiệm bảo đảm nguồn lực phát triển trên cơ sở khuyến khích tăng mức độ tự chủ của đơn vị; trường hợp không có nguồn thu hoặc nguồn thu còn hạn chế thì phải bảo đảm thu nhập cho người lao động bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp; xác định cơ chế quản lý linh hoạt, đặc biệt là thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ khu vực tư vào khu vực công; quản trị đơn vị theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp trên cơ sở lấy viên chức là trung tâm, là chủ thể tạo ra giá trị phục vụ xã hội, giá trị kinh tế và chuyên môn, đáp ứng được nhu cầu đối với các loại hình đơn vị sự nghiệp có tính chất khác nhau, mức độ tự chủ khác nhau.

3.2. Đổi mới việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức; quyền, nghĩa vụ của viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập

Dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) tập trung hoàn thiện cơ chế quản lý nguồn nhân lực theo hướng lấy người lao động làm trung tâm, tạo sự linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực công - tư, tạo cơ chế trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, cắt giảm thủ tục hành chính, khắc phục những hạn chế, bất cập của pháp luật hiện hành, đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia, xây dựng đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và phục vụ nhân dân. Cụ thể:

(1) Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện quản lý viên chức và trả lương theo vị trí việc làm gắn với kết quả sản phẩm đầu ra, theo đó quy định rõ việc tuyển dụng, quản lý, đánh giá, bố trí, sử dụng viên chức phải căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và năng lực, kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức, hướng tới bỏ quy định xếp lương gắn với việc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức. Đồng thời, mở rộng các quy định về ký hợp đồng, tiếp nhận để tạo thuận lợi cho việc chuyển đổi từ khu vực tư sang khu vực công và ngược lại theo yêu cầu công việc và theo năng lực thực tế trong môi trường “cạnh tranh”, công khai, minh bạch, bình đẳng.

(2) *Đổi mới công tác tuyển dụng viên chức* nhằm xây dựng cơ chế quản trị đội ngũ trên cơ sở phân định rõ theo lĩnh vực cung cấp dịch vụ công thiết yếu hoặc cung cấp dịch vụ công không thiết yếu. Theo đó, Luật Viên chức (sửa đổi) đa dạng hóa phương thức tuyển dụng theo hướng ngoài phương thức thi tuyển, xét tuyển truyền thống thì bổ sung hình thức ký hợp đồng trực tiếp vào làm viên chức đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng phù hợp với lĩnh vực hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập. Việc đa dạng phương thức tuyển dụng nêu trên tạo điều kiện thuận lợi cho đơn vị sự nghiệp chủ động trong công tác tuyển dụng viên chức, hướng tới mô hình quản trị chuyên nghiệp, hiện đại. Luật Viên chức (sửa đổi) quy định các phương thức tuyển dụng đối với đơn vị cung cấp dịch vụ công thiết yếu; đối với đơn vị sự nghiệp không cung cấp dịch vụ công thiết yếu sẽ hướng tới thực hiện việc tuyển dụng theo hướng ký hợp đồng.

Ngoài ra, Luật Viên chức (sửa đổi) quy định điều kiện đăng ký dự tuyển cụ thể trường hợp người có quốc tịch Việt Nam đang sinh sống tại nước ngoài hoặc có quốc tịch nước ngoài đang sinh sống tại Việt Nam thực hiện theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền; quy định ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, người có công với nước, người dân tộc thiểu số; ứng dụng khoa học công nghệ trong quá trình tuyển dụng; tích hợp với dữ liệu quản lý đội ngũ viên chức thống nhất trong từng ngành, lĩnh vực; thay đổi về chế độ tập sự (người trúng tuyển viên chức phải thực hiện chế độ tập sự, trừ trường hợp đã có thời gian từ đủ 12 tháng trở lên thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm được tuyển dụng);

(3) *Mở rộng quyền của viên chức*, theo đó, viên chức được ký hợp đồng để thực hiện hoạt động nghề nghiệp tại các đơn vị sự nghiệp khác ngoài đơn vị sự nghiệp công lập hiện đang làm việc; được tham gia góp vốn, thành lập, quản lý, điều hành, làm việc tại doanh nghiệp do đơn vị sự nghiệp mà mình đang làm việc thành lập hoặc tham gia thành lập để thương mại hóa kết quả nghiên cứu, khai thác hiệu quả tài sản trí tuệ, các sáng chế và công nghệ số do tổ chức đó tạo ra; được cử sang làm việc tại các tổ chức khoa học và công nghệ, cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp và các tổ chức khác trong thời gian nhất định; được góp vốn, thành lập, tham gia quản lý, điều hành hoặc tham gia phát triển công nghệ tại các doanh nghiệp trong và ngoài nước; được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm trong các trường hợp: chấp hành quyết định trái pháp luật của cấp trên nhưng đã báo cáo; đã thực hiện đúng quy định, không vụ lợi nhưng gây thiệt hại do lý do khách quan; thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo được cấp có thẩm quyền cho phép và xác định có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung; do bất khả kháng.

(4) *Đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, sử dụng viên chức*, theo đó, việc đánh giá phải đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều; nội dung đánh giá phải được định lượng trên cơ sở các tiêu chí gắn với kết quả, sản phẩm của từng vị trí việc làm; khả năng đổi mới, thích ứng với yêu cầu thực tiễn nhằm mục tiêu đóng góp vào mục tiêu chung của đơn vị; ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, bảo đảm sự linh hoạt, chủ động của

đơn vị sự nghiệp trong việc xây dựng quy trình, quy định tiêu chí và triển khai đánh giá phù hợp với tính chất hoạt động, mô hình tổ chức của đơn vị; gắn với chế độ tiền lương, thưởng và chế độ, chính sách khác. Quy định thẩm quyền và quy trình xây dựng quy chế đánh giá, theo đó, người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng viên chức có trách nhiệm đánh giá hoặc phân cấp thẩm quyền đánh giá; Bộ quản lý chuyên ngành xây dựng Bộ công cụ đánh giá và Mẫu Quy chế đánh giá; đơn vị sự nghiệp công lập xây dựng Quy chế đánh giá áp dụng cho đơn vị mình, làm căn cứ pháp lý để thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng và thực hiện các chế độ chính sách. Đồng thời, giao quyền cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập xem xét, quyết định việc sàng lọc đối với viên chức không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm trên cơ sở công khai, minh bạch, cạnh tranh.

(5) *Bổ sung nội dung quy định để phù hợp với thực tiễn, gồm:* (i) Bổ sung quyền của viên chức được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật; được quyền ký hợp đồng để thực hiện hoạt động nghề nghiệp tại các đơn vị sự nghiệp khác ngoài đơn vị sự nghiệp công lập hiện đang làm việc; (ii) Bổ sung quy định việc xây dựng, quản lý, khai thác Cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức, đáp ứng yêu cầu quản lý đội ngũ trong môi trường điện tử, xây dựng Chính phủ điện tử, chuyển đổi số trong giai đoạn mới.

Các nội dung sửa đổi, bổ sung nêu trên tạo hành lang pháp lý đồng bộ, hiện đại hóa công tác quản lý viên chức theo hướng năng động, minh bạch, hiệu quả, đảm bảo nguyên tắc sử dụng đúng người, đúng việc, phát huy tối đa năng lực của viên chức, đồng thời sàng lọc những trường hợp không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, góp phần xây dựng đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, có trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, phục vụ tốt cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu của người dân, doanh nghiệp; mặt khác, việc sửa đổi các nội dung này phù hợp, thống nhất trong quản lý đội ngũ công chức, viên chức.

3.3. Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; thu hút, sử dụng, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong đơn vị sự nghiệp công lập

Dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) tập trung rà soát, bổ sung chính sách theo hướng đơn vị sự nghiệp được chủ động trong công tác quản lý, sử dụng nguồn nhân lực, phù hợp với chủ trương mới của Bộ Chính trị²¹ và thực tiễn. Mục tiêu hình thành cơ chế linh hoạt trong tuyển dụng để đơn vị sự nghiệp công lập thu hút, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng viên chức, người lao động, chuyên gia, nhà khoa học, phù hợp với nhu cầu nhân lực và điều kiện tài chính của đơn vị; cho phép đơn vị sự nghiệp vận hành như chủ thể kinh tế (đối với các đơn vị tự chủ); tạo cơ chế linh hoạt trong tuyển dụng, đánh giá, sử dụng phù hợp với mức độ tự chủ trên cơ sở bảo đảm nguyên tắc phục vụ cộng đồng; tạo cơ chế quản trị đội ngũ linh hoạt theo hướng mở, thích ứng với mọi mô hình tổ chức; tạo cơ chế đủ mở để mỗi đơn vị được “thiết kế riêng” cách quản lý, sử dụng, tuyển dụng đội ngũ của mình. Cụ thể:

²¹ Tại Nghị quyết 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 và Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024.

(1) *Thực hiện nguyên tắc phân cấp, phân quyền tương ứng với mức độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp, bảo đảm quyền chủ động toàn diện về nhân sự gắn với trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp trong việc điều hành, quản lý nhân sự và nguồn lực khác để phục vụ tốt nhất nhiệm vụ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu cung cấp dịch vụ công, bảo đảm chất lượng, hiệu quả phục vụ xã hội. Theo đó đối với các đơn vị sự nghiệp tự chủ ở mức độ cao được quyền quyết định về số lượng người làm việc; tăng mức độ tự chủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, quy hoạch, bổ nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.*

(2) *Đơn vị sự nghiệp công lựa chọn các hình thức tuyển dụng viên chức phù hợp theo mức độ tự chủ, yêu cầu của vị trí việc làm và đặc thù của đơn vị.*

(3) *Đơn vị sự nghiệp có thể ký hợp đồng trực tiếp đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng phù hợp với lĩnh vực hoạt động của đơn vị, tạo điều kiện thuận lợi để đơn vị thu hút nhân sự chất lượng cao, có kinh nghiệm và chuyên môn sâu mà quy trình thi tuyển truyền thống có thể không đáp ứng được.*

(4) *Đơn vị sự nghiệp có thể tiếp nhận vào làm viên chức đối với người có kinh nghiệm đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm đang làm việc tại khu vực ngoài công lập, giúp đơn vị bổ sung đội ngũ nhân sự có năng lực, sẵn sàng bắt tay vào công việc, tiết kiệm thời gian và chi phí đào tạo ban đầu.*

(5) *Đơn vị sự nghiệp được chủ động xây dựng Quy chế đánh giá, lương, thưởng, kỷ luật áp dụng riêng cho đơn vị, sát với đặc thù nhiệm vụ, mô hình tổ chức và mục tiêu của từng đơn vị, từ đó việc đánh giá trở nên công bằng, khách quan và hiệu quả hơn, thúc đẩy viên chức phát huy tối đa năng lực.*

3.4. Thể chế các chủ trương của Đảng trong việc khuyến khích viên chức đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm; nâng cao đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu ngày một nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và xã hội

(1) *Hoàn thiện, bổ sung quy định về sàng lọc viên chức theo hướng không quy định cho việc gắn với điều kiện không hoàn thành nhiệm vụ trong 02 năm liên tiếp, tạo cơ chế cạnh tranh trong nội tại, thúc đẩy đội ngũ viên chức không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực và ý thức trách nhiệm.*

(2) *Thể chế hóa chính sách khuyến khích viên chức đổi mới sáng tạo; bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đồng thời, quy định bỏ quy định về biệt phái viên chức để tránh hành chính hóa quản lý viên chức và phân định rõ hoạt động nghề nghiệp của viên chức. Trường hợp cần thiết cấp có thẩm quyền quyết định điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác của viên chức để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.*

(3) *Bổ sung quy định về chuyển đổi số, theo đó thực hiện quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số.*

3.5. Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp và cắt giảm thủ tục hành chính

(1) *Về phân cấp, phân quyền:* Luật Viên chức (hiện hành) cơ bản đã phân cấp, phân quyền triệt để cho Bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện. Tại dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) tiếp tục đẩy mạnh nội dung phân cấp, phân quyền trong công tác tuyển dụng, quản lý viên chức, theo đó quy định: (i) Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý theo mức độ tự chủ; (ii) Bộ quản lý chuyên ngành xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp, bộ công cụ đánh giá và Mẫu Quy chế đánh giá đối với viên chức thuộc thẩm quyền quản lý; đơn vị sự nghiệp công lập xây dựng Quy chế đánh giá áp dụng cho đơn vị mình, làm căn cứ pháp lý để thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng và thực hiện các chế độ chính sách đối với viên chức.

(2) *Về cải cách thủ tục hành chính:* Dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) không quy định về thi, xét thăng hạng, theo đó giảm 02 thủ tục so với Luật Viên chức hiện hành²².

(3) Quy định cơ chế mới để làm căn cứ trả lương theo hướng không gắn với hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, theo đó sẽ bỏ quy định về xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.

4. Dự thảo Luật Viên chức (sửa đổi) không có nội dung trái với điều ước quốc tế có liên quan mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên (như Công ước của Liên Hợp quốc về chống tham nhũng, Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội ...).

VI. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THI HÀNH LUẬT VÀ THỜI GIAN TRÌNH THÔNG QUA

1. Nguồn kinh phí

- Kinh phí xây dựng văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết thi hành Luật; kinh phí tổ chức triển khai thi hành Luật: Thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các quy định hiện hành.

- Kinh phí thực hiện các quy định về chính sách, chế độ đối với viên chức trong dự thảo Luật: Việc thực hiện chính sách tiền lương, tiền thưởng theo vị trí việc làm đối với viên chức được tiếp tục thực hiện theo bảng lương hiện hành cho đến khi cải cách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW. Kinh phí thực hiện hợp đồng lao động có thời hạn để thực hiện một số nhiệm vụ của vị trí việc làm viên chức trong phạm vi kinh phí được cấp có thẩm quyền giao hoặc kinh phí từ nguồn thu của đơn vị sự nghiệp công lập.

²² Khoản 2 Điều 31 Luật Viên chức hiện hành quy định việc thay đổi chức danh nghề nghiệp viên chức được thực hiện thông qua thi hoặc xét.

2. Nguồn nhân lực

Luật Viên chức (sửa đổi) được ban hành có hiệu lực thi hành, không phát sinh tổ chức hành chính mới, không tăng biên chế.

3. Các điều kiện đảm bảo thi hành Luật Viên chức (sửa đổi)

3.1. Ban hành các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật

Sau khi Luật Viên chức (sửa đổi) được Quốc hội thông qua, Chính phủ sẽ ban hành Kế hoạch tổ chức triển khai thi hành Luật, trong đó giao Bộ Nội vụ và các Bộ, cơ quan có liên quan khẩn trương xây dựng, hoàn thiện các văn bản quy định chi tiết và triển khai Luật trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền đảm bảo đầy đủ, chất lượng, đúng tiến độ.

3.2. Tổ chức thực thi hành Luật sau khi ban hành

- Tuyên truyền, phổ biến Luật: Các Bộ, cơ quan ở Trung ương thực hiện phổ biến, tuyên truyền nội dung của Luật và các quy định liên quan; Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Tư pháp xây dựng nội dung thông tin, tuyên truyền, phổ biến Luật kịp thời đến các cơ quan, tổ chức và người dân.

Trên đây là Tờ trình về dự án Luật Viên chức (sửa đổi), Bộ Nội vụ kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

(Xin gửi kèm hồ sơ dự án Luật bao gồm:)

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Ủy ban Pháp luật và Tư pháp của Quốc hội;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Bộ trưởng;
- Thứ trưởng Trương Hải Long;
- Lưu: VT, CCVC.

BỘ TRƯỞNG

Phạm Thị Thanh Trà