

BAN TỔ CHỨC - CÁN
BỘ CHÍNH PHỦ
Số: 05/1999/TT-TCCP

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 27 tháng 3 năm 1999

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 97/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức

Thi hành Nghị định số 97/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức, Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ hướng dẫn thực hiện một số điểm cụ thể như sau:

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

1. Cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý công chức quy định tại Nghị định 97/1998/NĐ-CP là những cơ quan, tổ chức được phân cấp quản lý ngạch công chức.

2. Công chức biệt phái sang làm việc tại các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp mà các tổ chức này đã được cơ quan có thẩm quyền giao chỉ tiêu biên chế được áp dụng theo Nghị định 97/1998/NĐ-CP và Thông tư này bao gồm:

2.1. Các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp ở Trung ương gồm 18 Hội hiện nay được giao biên chế là: Hội chữ thập đỏ Việt Nam; Hội nhà báo Việt Nam; Hội người mù Việt Nam; Hội nghệ sĩ sân khấu Việt Nam; Hội nghệ sĩ tạo hình Việt Nam; Hội luật gia Việt Nam; Hội văn nghệ dân gian Việt Nam; Hội kiến trúc sư Việt Nam; Hội điện ảnh Việt Nam; Hội nhạc sĩ Việt Nam; Hội nghệ sĩ nhiếp ảnh Việt Nam; Hội nghệ sĩ múa Việt Nam; Hội liên hiệp văn học nghệ thuật Việt Nam; Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam; Tổng hội y dược học Việt Nam; Hội y học cổ truyền Việt Nam; Hội nhà văn Việt Nam và Hội văn hoá văn nghệ các dân tộc thiểu số Việt Nam.

2.2. Các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp ở địa phương bao gồm 4 hội nghề nghiệp cấp tỉnh đã được Liên Bộ duyệt chuyển xếp lương mới theo Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ là: Hội chữ thập đỏ Việt Nam; Hội người mù Việt Nam; Hội y học cổ truyền Việt Nam; Hội liên hiệp văn học nghệ thuật Việt Nam;

3. Những người làm việc theo hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị Nhà nước khi có hành vi vi phạm kỷ luật thì xử lý theo quy định của Bộ luật Lao động và Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

4. Không xử lý kỷ luật đối với công chức có hành vi vi phạm kỷ luật khi:

4.1. Công chức mắc bệnh tâm thần đang được điều trị tại bệnh viện tâm thần hoặc được khoa thần kinh của bệnh viện quận, huyện, tỉnh, bệnh viện Trung ương chứng nhận.

4.2. Công chức bị mất khả năng nhận thức hành vi của mình và được cơ sở y tế có thẩm quyền (bệnh viện quận, huyện, tỉnh, bệnh viện Trung ương) xác nhận.

5. Công chức không phải bồi thường thiệt hại khi làm mất mát, hư hỏng trang bị, thiết bị hoặc gây thiệt hại tài sản Nhà nước do nguyên nhân bất khả kháng như: thiên tai, hỏa hoạn, dịch hoạ... có xác nhận của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức.

6. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật tối đa là 3 tháng kể từ khi phát hiện công chức vi phạm, tức là từ khi cơ quan, tổ chức phát hiện công chức vi phạm hoặc có quyết định điều tra, xem xét sự việc; người tố cáo có đơn hoặc trực tiếp tố cáo với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền theo quy định tại Điều 57 của Luật Khiếu nại, tố cáo hoặc do cơ quan quản lý và sử dụng công chức có văn bản yêu cầu xem xét công chức vi phạm kỷ luật. Trường hợp việc vi phạm của công chức có nhiều tình tiết phức tạp cần có thời gian để điều tra xác minh thì có thể kéo dài nhưng thời hiệu không quá 6 tháng.

Hết thời hiệu mà không xác định được công chức có lỗi thì chất dứt điều tra, xem xét kỷ luật.

7. Kể từ ngày có quyết định kỷ luật, sau 12 tháng, nếu công chức không tái phạm và không có những hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật thì bộ phận phụ trách nhân sự của cơ quan báo cáo người đứng đầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền ra quyết định chất dứt hiệu lực kỷ luật.

Sau khi có quyết định chất dứt hiệu lực kỷ luật đối với công chức bị hạ ngạch, hạ bậc lương thì không nhất thiết phải phục hồi ngạch và bậc lương cũ; việc xem xét công chức có trở về ngạch cũ, bậc lương cũ hay không là do tập thể lãnh đạo cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý công chức xem xét quyết định từng trường hợp cụ thể.

Trường hợp công chức bị cách chức thì việc bổ nhiệm lại được thực hiện theo quy định về quản lý cán bộ, công chức của đảng Cộng sản Việt Nam và của Nhà nước.

8. Công chức bị xử lý kỷ luật, nếu xét thấy chưa thỏa đáng thì có quyền khiếu nại về quyết định kỷ luật đối với mình đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo quy định tại Điều 48, 49, 50 và Điều 51 của Luật Khiếu nại, tố cáo.

Các cơ quan, tổ chức khi nhận được khiếu nại của công chức phải có trách nhiệm xem xét và trả lời đương sự theo quy định tại Điều 51, 52, 53, 54 và Điều 55 của Luật Khiếu nại, tố cáo.

9. Công chức bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự mà đã được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền kết luận là oan, sai theo quy định tại Điều 45 Pháp lệnh Cán bộ, công chức thì chậm nhất là 30 ngày kể từ khi cơ quan, tổ chức nhận được văn bản của cơ quan có thẩm quyền, người đứng đầu cơ quan, tổ chức nơi công chức làm việc có trách nhiệm tổ chức công bố trước toàn bộ cán bộ, công chức hay đại diện cán bộ, công chức (trường hợp cơ quan đông người) kết luận trên đồng thời thực hiện việc bố trí, sắp xếp vào ngạch, xếp hệ vào ngạch, xếp hệ số lương tương ứng với ngạch cũ. Thời gian bị kết luận là oan sai được tính là thời gian để nâng bậc lương. Việc bồi thường các quyền lợi theo quy định tại Nghị định số 47/CP ngày 3/5/1997 của Chính phủ về việc giải quyết bồi thường thiệt hại do công chức, viên chức nhà nước, người có thẩm quyền của cơ quan tiến hành tố tụng gây ra.

II. XỬ LÝ KỶ LUẬT

A. MỘT SỐ NGUYÊN TẮC CỤ THỂ KHI TIẾN HÀNH XỬ LÝ KỶ LUẬT

1. Khi hết "thời gian chưa xử lý kỷ luật" đối với công chức quy định tại điểm 4 Điều 9 Nghị định số 97/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý và sử dụng công chức phải thông báo cho công chức biết và tiến hành xem xét, xử lý kỷ luật theo quy định.

2. Việc tạm thời đình chỉ công tác của công chức cần xem xét thận trọng, chỉ tạm đình chỉ công tác khi thấy nếu để công chức tiếp tục làm việc có thể gây tác hại hoặc cản trở điều tra kết luận sự việc.

3. Công chức trong thời gian tạm đình chỉ công tác được tạm ứng 50% tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) ở mức lương tại thời điểm trước khi bị đình chỉ công tác được thực hiện như sau:

3.1. Sau khi cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét nếu công chức không bị xử lý kỷ luật thì được truy lĩnh phần tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) còn lại. Thời gian tạm đình chỉ công tác được tính là thời gian công tác để thực hiện chế độ.

3.2. Trường hợp công chức bị xử lý kỷ luật thì không được truy lĩnh phần tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) còn lại. Thời gian tạm đình chỉ công tác và thời gian tính đến khi có quyết định kỷ luật công chức được tính là thời gian công tác để thực hiện chế độ nhưng không được tính thời gian để nâng bậc.

4. Trong thời gian bị bắt và tạm giam công chức được tạm ứng 50% tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) ở mức lương tại thời điểm trước khi bị bắt và tạm giam. Sau khi toà án xem xét nếu công chức không phạm tội và không bị xử lý hành chính thì được truy lĩnh phần tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) còn lại, thời gian bị bắt và tạm giam được tính là thời gian công tác để thực hiện chế độ. Nếu bị xử lý kỷ luật thì thực hiện như quy định tại điểm 3.2. mục A phần II của Thông tư này.

Trường hợp công chức phạm tội bị toà án phạt tù án treo hoặc cải tạo không giam giữ, quản chế thì trong thời gian bị bắt và tạm giam công chức được tạm ứng 50% tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có), không được truy lĩnh phần tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có) còn lại. Thời gian bị bắt và tạm giam không được tính là thời gian công tác để thực hiện chế độ.

5. Ngoài những trường hợp có thể bị buộc thôi việc quy định tại điểm 7 Điều 12 của Nghị định 97/1998/NĐ-CP thì Hội đồng kỷ luật xem xét kiến nghị buộc thôi việc đối với công chức tự ý bỏ việc 7 ngày trong 1 tháng hoặc 20 ngày trong 1 năm (cộng dồn) mà không có lý do chính đáng.

Công chức phạm tội bị toà án phạt tù mà không được hưởng án treo kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật thì đương nhiên buộc thôi việc.

6. Hình thức hạ ngạch thực hiện theo nguyên tắc sau:

6.1. Hạ từ ngạch chuyên môn công chức đang giữ xuống ngạch thấp hơn liền kề và chuyển xếp ở hệ số lương của ngạch bị hạ xuống tương đương với hệ số lương của ngạch được hưởng trước khi bị xử lý kỷ luật.

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn M đang giữ ngạch chuyên viên chính (mã số 01002), hệ số lương 3,63 vi phạm kỷ luật ở hình thức hạ ngạch, ông M sẽ bị hạ từ ngạch chuyên viên chính xuống ngạch chuyên viên (mã số 01003), xếp hệ số lương 3,56.

7. Hình thức hạ bậc lương thực hiện theo nguyên tắc sau:

7.1. Hạ từ bậc của ngạch chuyên môn công chức đang giữ xuống bậc thấp hơn liền kề trong ngạch đó.

7.2. Trường hợp công chức đang giữ hệ số lương ở bậc 1 của ngạch chuyên môn thì thực hiện việc kéo dài thời gian nâng bậc thêm một thâm niên nâng bậc của ngạch, không kể thời gian quy định tại điểm 2 Điều 6 của Nghị định số 97/1998/NĐ-CP.