CHÍNH PHỦ _____ Số: 234/2026/NĐ-CP	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** _____ *Hà Nội, ngày 26 tháng 6 năm 2026*

NGHỊ ĐỊNH
Quy định về xử lý kỷ luật viên chức

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ số 63/2025/QH15;

Căn cứ Luật Viên chức số 129/2025/QH15;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định về xử lý kỷ luật viên chức.

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Nghị định này quy định về nguyên tắc xử lý kỷ luật; việc áp dụng các hình thức kỷ luật; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với viên chức.

2. Nghị định này áp dụng đối với viên chức quy định tại Điều 1 Luật Viên chức và viên chức đã thôi việc, nghỉ hưu (sau đây gọi chung là người đã thôi việc, nghỉ hưu).

3. Việc xử lý kỷ luật đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện theo quy định tại Nghị định này và điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội.

Điều 2. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Bảo đảm khách quan, công bằng; công khai, nghiêm minh; chính xác, kịp thời; đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục.

2. Mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý một lần bằng một hình thức kỷ luật. Khi cùng một thời điểm xem xét kỷ luật nếu viên chức có từ hai hành vi vi phạm trở lên thì xem xét, kết luận từng hành vi vi phạm và quyết định chung bằng một hình thức kỷ luật cao nhất; không tách riêng từng hành vi vi phạm để thi hành các hình thức kỷ luật khác nhau và kỷ luật nhiều lần.

3. Trường hợp viên chức đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật tiếp tục có hành vi vi phạm thì bị áp dụng hình thức kỷ luật như sau:

a) Nếu có hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật ở hình thức nhẹ hơn hoặc bằng so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật đang thi hành;

b) Nếu có hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật ở hình thức nặng hơn so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng đối với hành vi vi phạm mới.

4. Khi xem xét xử lý kỷ luật phải căn cứ vào nội dung, động cơ, tính chất, mức độ, hậu quả, nguyên nhân vi phạm, hoàn cảnh cụ thể; các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ; thái độ tiếp thu và sửa chữa; kết quả khắc phục khuyết điểm, vi phạm, hậu quả.

5. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính thay cho hình thức kỷ luật hành chính; xử lý kỷ luật hành chính không thay cho truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu hành vi vi phạm đến mức bị xử lý hình sự.

6. Viên chức bị xử lý kỷ luật Đảng thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật Đảng, cơ quan, tổ chức, đơn vị phải kỷ luật hành chính, trừ trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật quy định tại Điều 3 Nghị định này.

Hình thức kỷ luật hành chính phải bảo đảm tương xứng với kỷ luật Đảng. Trường hợp bị xử lý kỷ luật Đảng bằng hình thức cao nhất liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm thì cơ

quan tham mưu về tổ chức, cán bộ báo cáo cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định xử lý kỷ luật hành chính bằng hình thức cao nhất.

Trường hợp bị kỷ luật Đảng bằng hình thức cách chức mà viên chức không giữ chức vụ quản lý thì cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ báo cáo cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định xử lý kỷ luật hành chính bằng hình thức cảnh cáo.

Trường hợp có thay đổi về hình thức xử lý kỷ luật Đảng thì phải thay đổi hình thức kỷ luật hành chính tương xứng. Thời gian đã thi hành quyết định xử lý kỷ luật cũ được trừ vào thời gian thi hành quyết định xử lý kỷ luật mới (nếu còn). Trường hợp cơ quan có thẩm quyền của Đảng quyết định xóa bỏ quyết định xử lý kỷ luật Đảng thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật hành chính phải ban hành quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật hành chính.

7. Nghiêm cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, tinh thần, danh dự, nhân phẩm trong quá trình xử lý kỷ luật.

8. Viên chức có hành vi vi phạm lần đầu đã bị xử lý kỷ luật mà trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày quyết định xử lý kỷ luật có hiệu lực thi hành tiếp tục vi phạm hành vi đã bị kỷ luật thì bị coi là tái phạm.

9. Quyết định xử lý kỷ luật viên chức có hiệu lực 12 tháng kể từ ngày có hiệu lực thi hành. Trong thời gian này, nếu viên chức không tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật đến mức phải xử lý kỷ luật thì quyết định xử lý kỷ luật đương nhiên chấm dứt hiệu lực mà không cần phải có văn bản về việc chấm dứt hiệu lực.

Trường hợp đã có quyết định kỷ luật Đảng thì hiệu lực của quyết định xử lý kỷ luật hành chính tính từ ngày quyết định kỷ luật Đảng có hiệu lực, trừ trường hợp kỷ luật buộc thôi việc thì hiệu lực tính từ ngày ký quyết định kỷ luật hành chính.

Trường hợp viên chức đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật mà tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật thì xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều này. Quyết định kỷ luật đang thi hành chấm dứt hiệu lực kể từ thời điểm quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật mới có hiệu lực. Các tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ viên chức; quyết định kỷ luật được cập nhật vào Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức hoặc cơ sở dữ liệu chuyên ngành theo quy định của pháp luật. Hình thức kỷ luật phải ghi vào lý lịch của viên chức.

10. Viên chức có hành vi vi phạm trong thời gian công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ đến khi chuyển sang cơ quan, tổ chức, đơn vị mới mới phát hiện hành vi vi phạm đó và vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì cấp có thẩm quyền của cơ quan, tổ chức, đơn vị mới thực hiện việc xem xét xử lý kỷ luật và áp dụng hình thức kỷ luật theo quy định của pháp luật tương ứng với vị trí viên chức hiện đang đảm nhiệm. Đối với trường hợp này, cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ có trách nhiệm phối hợp, cung cấp toàn bộ hồ sơ liên quan đến hành vi vi phạm của viên chức trong quá trình xem xét, xử lý kỷ luật. Các quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng và các quy định khác có liên quan được tính ở đơn vị cũ.

11. Không được cử vợ, chồng, cha đẻ, mẹ đẻ; cha, mẹ (vợ hoặc chồng), cha nuôi, mẹ nuôi; con đẻ, con nuôi; anh, chị, em ruột; cô, dì, chú, bác, cậu ruột; anh, chị, em ruột của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng của anh, chị, em ruột hoặc người có quyền, nghĩa vụ liên quan đến hành vi vi phạm bị xem xét xử lý kỷ luật là thành viên Hội đồng kỷ luật hoặc là người chủ trì cuộc họp kiểm điểm.

Điều 3. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật

1. Viên chức đang trong thời gian điều trị bệnh hiểm nghèo hoặc đang mất khả năng nhận thức; bị ốm nặng đang điều trị nội trú tại bệnh viện có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.

2. Viên chức là nữ giới đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc viên chức là nam giới (trong trường hợp vợ chết hoặc vợ không thể nuôi con vì sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự và pháp luật về tình trạng khẩn cấp) đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người có hành vi vi phạm có văn bản đề nghị xem xét xử lý kỷ luật.

3. Viên chức đang bị khởi tố, tạm giữ, tạm giam chờ kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, truy tố, xét xử về hành vi vi phạm pháp luật, trừ trường hợp theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

4. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật quy định tại Nghị quyết của Quốc hội về cơ chế, chính sách đặc thù để xử lý vi phạm pháp luật về đất đai của tổ chức, cá nhân xảy ra trước khi Luật Đất đai năm 2024 có hiệu lực và tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho các dự án tồn đọng, kéo dài.

5. Các trường hợp chưa xem xét kỷ luật khác theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Các trường hợp được loại trừ trách nhiệm kỷ luật, miễn trách nhiệm kỷ luật, các tình tiết tăng nặng, các tình tiết giảm nhẹ mức kỷ luật

1. Viên chức có hành vi vi phạm thuộc một trong các trường hợp sau đây thì được loại trừ trách nhiệm kỷ luật:

a) Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự tại thời điểm thực hiện hành vi vi phạm;

b) Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế cấp thiết, do bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự và pháp luật về tình trạng khẩn cấp trong thực hiện nhiệm vụ;

c) Các trường hợp được loại trừ trách nhiệm kỷ luật khác theo quy định của pháp luật.

2. Viên chức có hành vi vi phạm đến mức phải xem xét xử lý kỷ luật nhưng được miễn trách nhiệm kỷ luật trong các trường hợp sau đây:

a) Thực hiện đề xuất về nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và đổi mới, sáng tạo đã được cơ quan có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, không tham nhũng, không tiêu cực, không có hành vi gian lận, cố ý vi phạm pháp luật, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung nhưng có thiệt hại xảy ra;

b) Đã thực hiện đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng gây thiệt hại do nguyên nhân khách quan;

c) Có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời;

d) Các trường hợp được miễn trách nhiệm kỷ luật quy định tại Nghị quyết của Quốc hội về cơ chế, chính sách đặc thù để xử lý vi phạm pháp luật về đất đai của tổ chức, cá nhân xảy ra trước khi Luật Đất đai năm 2024 có hiệu lực và tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho các dự án tồn đọng, kéo dài;

đ) Các trường hợp được miễn trách nhiệm kỷ luật khác theo quy định của pháp luật.

3. Trường hợp vi phạm có một hoặc một số tình tiết sau thì bị tăng nặng mức kỷ luật:

a) Đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị yêu cầu kiểm điểm nhưng không thực hiện, không sửa chữa khuyết điểm, vi phạm; không tự giác nhận khuyết điểm, vi phạm, hình thức kỷ luật tương xứng với nội dung, tính chất, mức độ vi phạm; gây thiệt hại về vật chất phải bồi hoàn nhưng không bồi hoàn, không khắc phục hậu quả hoặc khắc phục không đúng yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền, không tự giác nộp lại tiền, tài sản do vi phạm mà có;

b) Đối phó, quanh co, cản trở quá trình kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án. Bao che cho người vi phạm; đe dọa, trù dập, trả thù người đấu tranh, tố cáo, người làm chứng, người cung cấp tài liệu, chứng cứ vi phạm;

c) Vi phạm có tổ chức, là người chủ mưu; cung cấp thông tin, báo cáo sai sự thật; ngăn cản người khác cung cấp chứng cứ vi phạm; che giấu, sửa chữa, tiêu hủy chứng cứ, tạo lập tài liệu, hồ sơ, chứng cứ giả;

d) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lợi dụng tình trạng khẩn cấp, thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh thực hiện chính sách an sinh xã hội và quốc phòng, an ninh để trục lợi. Ép buộc, vận động, tổ chức, tiếp tay cho người khác cùng vi phạm.

4. Trường hợp vi phạm có một hoặc một số tình tiết sau thì được giảm nhẹ mức kỷ luật:

a) Chủ động, kịp thời báo cáo vi phạm, tự giác nhận trách nhiệm cá nhân về khuyết điểm, vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật tương xứng với nội dung, tính chất, mức độ vi phạm trước và trong quá trình kiểm tra, giám sát;

b) Chủ động cung cấp thông tin, hồ sơ, tài liệu, phản ánh đầy đủ, trung thực về những người cùng vi phạm;

c) Chủ động chấm dứt hành vi vi phạm, tích cực tham gia ngăn chặn hành vi vi phạm; tự giác nộp tài sản tham nhũng, bồi thường thiệt hại, khắc phục hậu quả do mình gây ra;

d) Các trường hợp được giảm nhẹ mức kỷ luật quy định tại Nghị quyết của Quốc hội về cơ chế, chính sách đặc thù để xử lý vi phạm pháp luật về đất đai của tổ chức, cá nhân xảy ra trước khi Luật Đất đai năm 2024 có hiệu lực và tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho các dự án tồn đọng, kéo dài;

đ) Các trường hợp được giảm nhẹ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 5. Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật thực hiện theo quy định tại Điều 36 Luật Viên chức năm 2025. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm cho đến thời điểm cấp có thẩm quyền kết luận vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật. Trường hợp có hành vi vi phạm mới trong thời hạn để tính thời hiệu xử lý kỷ luật theo quy định thì thời hiệu xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm cũ được tính lại kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm mới.

2. Xác định thời điểm có hành vi vi phạm:

a) Đối với hành vi vi phạm xác định được thời điểm chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm chấm dứt;

b) Đối với hành vi vi phạm không xác định được thời điểm chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm có kết luận của cấp có thẩm quyền.

3. Trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

a) 05 năm (60 tháng) đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

b) 10 năm (120 tháng) đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này.

4. Các hành vi vi phạm không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật bao gồm:

a) Viên chức là đảng viên có hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khai trừ;

b) Có hành vi vi phạm quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ;

c) Có hành vi xâm hại đến lợi ích quốc gia, dân tộc trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh, đối ngoại;

d) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp.

5. Thời hạn xử lý kỷ luật đối với viên chức là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm của viên chức đến khi có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền.

Thời hạn xử lý kỷ luật không quá 90 ngày; trường hợp vụ việc có tình tiết phức tạp cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng không quá 150 ngày.

Cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải bảo đảm xử lý kỷ luật trong thời hạn theo quy định. Nếu hết thời hạn xử lý kỷ luật mà chưa ban hành quyết định xử lý kỷ luật thì chịu trách nhiệm về việc chậm ban hành theo quy định của Đảng và pháp luật có liên quan và phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật nếu hành vi vi phạm còn trong thời hiệu.

6. Không tính vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật đối với:

a) Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 3 Nghị định này;

b) Thời gian điều tra, truy tố, xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự (nếu có);

c) Thời gian thực hiện khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án về quyết định xử lý kỷ luật cho đến khi ra quyết định xử lý kỷ luật thay thế.

Chương II
CÁC HÀNH VI VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT

Điều 6. Các hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật

1. Viên chức có hành vi vi phạm quy định của Đảng và pháp luật liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm; các quy định về nghĩa vụ của viên chức; những việc viên chức không được làm; vi phạm đạo đức nghề nghiệp, văn hóa giao tiếp ở công sở, giao tiếp với Nhân dân; vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Mức độ của hành vi vi phạm được xác định như sau:

a) Vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ tác hại không lớn, tác động trong phạm vi nội bộ, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác;

b) Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại lớn, tác động ra ngoài phạm vi nội bộ, gây dư luận xấu trong viên chức và Nhân dân, làm giảm uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác;

c) Vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại rất lớn, phạm vi tác động đến toàn xã hội, gây dư luận rất bức xúc trong viên chức và Nhân dân, làm mất uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

Điều 7. Các hình thức kỷ luật đối với viên chức

1. Các hình thức kỷ luật:

a) Khiển trách;

b) Cảnh cáo;

c) Cách chức, áp dụng đối với viên chức quản lý;

d) Buộc thôi việc.

2. Viên chức bị kỷ luật bằng một trong các hình thức quy định tại khoản 1 Điều này còn bị hạn chế thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan.

3. Viên chức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị kết án về tội phạm tham nhũng thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật; viên chức quản lý phạm tội bị Tòa án kết án và bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật thì đương nhiên thôi giữ chức vụ được bổ nhiệm.

Điều 8. Áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách đối với viên chức

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng, trừ các hành vi vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 9 Nghị định này, thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm, đã được cấp có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản.

2. Vi phạm quy định của pháp luật về: thực hiện chức trách, nhiệm vụ của viên chức; kỷ luật lao động; quy định, nội quy, quy chế làm việc của đơn vị sự nghiệp công lập đã được cấp có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản.

3. Lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi; có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao; xác nhận hoặc cấp giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện; xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

4. Né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao mà không có lý do chính đáng; không chấp hành quyết định điều động, phân công công tác của cấp có thẩm quyền; gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

5. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tội phạm; phòng, chống tệ nạn xã hội; trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; phòng, chống lãng phí; chống chạy chức, chạy quyền.

6. Vi phạm quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước.

7. Vi phạm quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

8. Vi phạm quy định của pháp luật về: đầu tư, xây dựng; quản lý đất đai, tài nguyên; bảo vệ môi trường; tài chính, kế toán, ngân hàng; quản lý, sử dụng tài sản công; khoa học công nghệ, chuyển giao công nghệ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

9. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống bạo lực gia đình; hôn nhân và gia đình; bình đẳng giới; an sinh xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội.

10. Vi phạm quy định khác của Đảng và của pháp luật liên quan đến viên chức.

Điều 9. Áp dụng hình thức kỷ luật cảnh cáo đối với viên chức

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với viên chức có hành vi vi phạm thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách về hành vi vi phạm quy định tại Điều 8 Nghị định này mà tái phạm.

2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 Nghị định này.

3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Viên chức quản lý không thực hiện đúng trách nhiệm, để viên chức thuộc quyền quản lý vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm;

b) Viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng.

Điều 10. Áp dụng hình thức kỷ luật cách chức đối với viên chức quản lý

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với viên chức quản lý thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo theo quy định tại Điều 9 Nghị định này mà tái phạm.

2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 hoặc khoản 3 Điều 9 Nghị định này nhưng chưa đến mức buộc thôi việc, người vi phạm có thái độ tiếp thu, sửa chữa, chủ động khắc phục hậu quả và thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 4 Nghị định này.

3. Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

Điều 11. Áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với viên chức

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với viên chức có hành vi vi phạm thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với viên chức quản lý hoặc cảnh cáo đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý mà tái phạm.

2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 8 hoặc khoản 3 Điều 9 Nghị định này nhưng người vi phạm không có thái độ tiếp thu, sửa chữa, chủ động khắc phục hậu quả và thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định này.

3. Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị.

4. Nghiện ma túy; đối với trường hợp này phải có kết luận của cơ sở y tế hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.

Chương III
THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT
Mục 1
XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC

Điều 12. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với viên chức

1. Đối với viên chức quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật được phân cấp, ủy quyền theo quy định của pháp luật.

2. Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 16 Nghị định này.

3. Đối với viên chức biệt phái, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi viên chức được cử đến biệt phái tiến hành xử lý kỷ luật, thống nhất hình thức kỷ luật với cơ quan cử biệt phái trước khi quyết định hình thức kỷ luật. Trường hợp kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc thì căn cứ vào đề xuất của Hội đồng kỷ luật, cơ quan cử biệt phái ra quyết định buộc thôi việc.

Hồ sơ, quyết định kỷ luật viên chức biệt phái phải được gửi về cơ quan quản lý viên chức biệt phái.

Điều 13. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với viên chức

1. Việc xử lý kỷ luật đối với viên chức được thực hiện theo các bước sau đây:

a) Tổ chức họp kiểm điểm;

b) Thành lập Hội đồng kỷ luật;

c) Ra quyết định xử lý kỷ luật.

2. Không thực hiện quy định tại điểm a khoản 1 Điều này đối với trường hợp:

a) Xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 10 Điều 2 Nghị định này;

b) Xử lý kỷ luật theo quyết định của cấp có thẩm quyền quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 3 Nghị định này hoặc đã tổ chức kiểm điểm theo quy định của pháp luật và cá nhân đã nhận trách nhiệm về hành vi vi phạm của mình.

3. Không thực hiện quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều này đối với các trường hợp:

a) Đã có kết luận của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hành vi vi phạm, trong đó có đề xuất cụ thể hình thức kỷ luật theo quy định;

b) Viên chức có hành vi vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về tội tham nhũng;

c) Đã có quyết định xử lý kỷ luật đảng, trừ trường hợp cấp có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật theo quy định tại khoản 6 Điều 2 Nghị định này.

4. Các trường hợp quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này được sử dụng kết luận về hành vi vi phạm (nếu có) mà không phải điều tra, xác minh lại.

Điều 14. Tổ chức họp kiểm điểm viên chức

1. Trách nhiệm tổ chức cuộc họp kiểm điểm

a) Đối với viên chức quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật chịu trách nhiệm tổ chức họp kiểm điểm, quyết định thành phần dự họp và chủ trì cuộc họp;

b) Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức chịu trách nhiệm tổ chức họp kiểm điểm. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì lãnh đạo cơ quan cấp trên trực tiếp của đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng viên chức tổ chức họp kiểm điểm và chủ trì cuộc họp.

2. Thành phần tham dự cuộc họp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này được quy định như sau:

a) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi viên chức công tác là đơn vị cấu thành thì thành phần dự họp là toàn thể viên chức của đơn vị cấu thành và đại diện lãnh đạo, cấp ủy, công đoàn (nếu có) của đơn vị cấu thành;

b) Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý viên chức không có đơn vị cấu thành thì thành phần dự họp kiểm điểm là toàn thể viên chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị;

c) Trường hợp người bị kiểm điểm là viên chức được cử biệt phái thì ngoài thành phần quy định tại điểm a, điểm b khoản này còn phải có đại diện lãnh đạo của cơ quan cử viên chức biệt phái.

3. Việc tổ chức cuộc họp kiểm điểm được tiến hành như sau:

a) Người chủ trì cuộc họp tuyên bố lý do cuộc họp, thông báo hoặc ủy quyền cho cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ thông báo các nội dung: tóm tắt về quá trình công tác; hành vi vi phạm; các hình thức xử lý đã ban hành (nếu có); thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, thời điểm phát hiện hành vi vi phạm; các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ của người có hành vi vi phạm; thời hiệu và thời hạn xử lý theo quy định của pháp luật;

b) Người có hành vi vi phạm trình bày bản kiểm điểm, trong đó nêu rõ hành vi vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật.

Trường hợp người có hành vi vi phạm có mặt tại cuộc họp nhưng không làm bản kiểm điểm hoặc vắng mặt nhưng có văn bản đề nghị tổ chức cuộc họp thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành.

Trường hợp người có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo thông báo triệu tập lần thứ 2 thì cuộc họp kiểm điểm vẫn được tiến hành;

c) Thành viên tham dự cuộc họp phát biểu, nêu rõ ý kiến về các nội dung quy định tại điểm a khoản này. Tại cuộc họp này không tiến hành biểu quyết, bỏ phiếu;

d) Người chủ trì cuộc họp kết luận.

Nội dung cuộc họp kiểm điểm phải được lập thành biên bản.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp kiểm điểm, người chủ trì cuộc họp có trách nhiệm gửi báo cáo và biên bản cuộc họp kiểm điểm đến cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật. Báo cáo phải thể hiện rõ các nội dung sau đây:

a) Hành vi vi phạm, tính chất và hậu quả của hành vi vi phạm;

b) Các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ;

c) Trách nhiệm của người có hành vi vi phạm và mức xử lý kỷ luật tương ứng;

d) Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật;

đ) Kiến nghị về việc xử lý kỷ luật; hình thức kỷ luật (nếu có), trình tự thực hiện.

Điều 15. Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Chậm nhất là 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được báo cáo và biên bản cuộc họp kiểm điểm, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo quy định tại Điều 12 Nghị định này quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với viên chức có hành vi vi phạm, trừ các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 13 Nghị định này.

2. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

a) Hội đồng kỷ luật họp khi có đủ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó phải có Chủ tịch Hội đồng;

b) Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật thông qua bỏ phiếu kín;

c) Việc họp Hội đồng kỷ luật phải được lập thành biên bản, trong đó thể hiện rõ ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật;

d) Hội đồng kỷ luật tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 16. Thành phần Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, Hội đồng kỷ luật có 03 thành viên, bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật;

b) 01 Ủy viên Hội đồng kỷ luật là đại diện Ban chấp hành công đoàn (nếu có) hoặc đại diện viên chức của đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức trong trường hợp đơn vị không có tổ chức công đoàn;

c) 01 Ủy viên Hội đồng kỷ luật là người đại diện bộ phận tham mưu về tổ chức, cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật.

Chủ tịch Hội đồng kỷ luật cử viên chức tham mưu về tổ chức, cán bộ hoặc viên chức của đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức tham gia ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật.

2. Đối với viên chức quản lý, Hội đồng kỷ luật có 03 thành viên, bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được ủy quyền xử lý kỷ luật;

b) 01 Ủy viên Hội đồng kỷ luật là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức;

c) 01 Ủy viên Hội đồng kỷ luật là người đại diện đơn vị tham mưu về tổ chức, cán bộ của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xử lý kỷ luật hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị được ủy quyền xử lý kỷ luật.

Chủ tịch Hội đồng kỷ luật cử viên chức tham mưu về tổ chức, cán bộ hoặc viên chức của đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức tham gia ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật.

3. Trường hợp tất cả Ban chấp hành công đoàn quy định tại điểm b khoản 1 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 đại diện cấp ủy cấp trên trực tiếp hoặc cử 01 công đoàn viên khác của đơn vị đó thay thế.

4. Trường hợp người đứng đầu, tất cả cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quy định tại điểm a khoản 1, điểm a khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan cấp trên trực tiếp của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó là Chủ tịch Hội đồng kỷ luật.

5. Trường hợp người đứng đầu hoặc tất cả cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực tiếp sử dụng viên chức quy định tại điểm b khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cử 01 đại diện cấp trên trực tiếp thay thế.

6. Trường hợp quy định tại điểm c khoản 1, điểm c khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 11 Điều 2 Nghị định này hoặc trong cùng vụ việc bị xem xét kỷ luật thì cơ quan có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định người thay thế.

Điều 17. Tổ chức họp Hội đồng kỷ luật viên chức

1. Chuẩn bị họp

a) Chậm nhất là 05 ngày làm việc trước ngày tổ chức cuộc họp của Hội đồng kỷ luật, giấy triệu tập họp phải được gửi tới viên chức có hành vi vi phạm. Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm vắng mặt nhưng có giấy đề nghị tổ chức cuộc họp thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp.

Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm vắng mặt ở cuộc họp theo giấy triệu tập lần thứ 2 thì Hội đồng kỷ luật vẫn tiến hành họp;

b) Hội đồng kỷ luật có thể mời đại diện của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi viên chức có hành vi vi phạm đang công tác; đại diện cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân liên quan dự họp. Người được mời dự họp có quyền phát biểu ý kiến và đề xuất hình thức kỷ luật nhưng không được bỏ phiếu về hình thức kỷ luật;

c) Viên chức được cử ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật có nhiệm vụ chuẩn bị tài liệu, hồ sơ liên quan đến việc xử lý kỷ luật, ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật;

d) Hồ sơ xử lý kỷ luật trình Hội đồng kỷ luật gồm: bản tự kiểm điểm, trích ngang sơ yếu lý lịch của viên chức, biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng viên chức và các tài liệu khác có liên quan.

2. Trình tự họp

a) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật tuyên bố lý do, giới thiệu các thành viên tham dự;

b) Viên chức được cử ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật đọc trích ngang sơ yếu lý lịch của viên chức có hành vi vi phạm và các tài liệu khác có liên quan;

c) Viên chức có hành vi vi phạm đọc bản tự kiểm điểm;

Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm vắng mặt nhưng có bản kiểm điểm thì viên chức được cử ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật đọc thay; trường hợp có mặt nhưng không làm bản tự kiểm điểm hoặc vắng mặt và không có bản kiểm điểm thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;

d) Viên chức được cử ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật đọc biên bản cuộc họp kiểm điểm;

đ) Các thành viên Hội đồng kỷ luật và người tham dự cuộc họp thảo luận và phát biểu ý kiến;

e) Viên chức có hành vi vi phạm phát biểu ý kiến; nếu viên chức có hành vi vi phạm không phát biểu ý kiến hoặc vắng mặt thì Hội đồng kỷ luật tiến hành các trình tự còn lại của cuộc họp quy định tại khoản này;

g) Hội đồng kỷ luật bỏ phiếu về việc có kỷ luật hay không kỷ luật; trường hợp đa số phiếu kiến nghị kỷ luật thì bỏ phiếu về việc áp dụng hình thức kỷ luật; việc bỏ phiếu được tiến hành bằng hình thức bỏ phiếu kín theo phương pháp tích phiếu;

h) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật công bố kết quả bỏ phiếu kín và thông qua biên bản cuộc họp;

i) Chủ tịch Hội đồng kỷ luật và viên chức được cử ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật ký biên bản cuộc họp.

3. Trường hợp nhiều viên chức trong cùng cơ quan, tổ chức, đơn vị có hành vi vi phạm thì Hội đồng kỷ luật họp để tiến hành xem xét xử lý kỷ luật đối với từng viên chức.

Điều 18. Quyết định kỷ luật viên chức

1. Trình tự ra quyết định kỷ luật

a) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc cuộc họp, Hội đồng kỷ luật phải có kiến nghị việc xử lý kỷ luật bằng văn bản (kèm theo biên bản họp Hội đồng kỷ luật và hồ sơ xử lý kỷ luật) gửi cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật;

b) Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản kiến nghị của Hội đồng kỷ luật trong trường hợp thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc biên bản cuộc họp kiểm điểm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc văn bản đề xuất của cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật, cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật ra quyết định kỷ luật hoặc kết luận viên chức không vi phạm;

c) Trường hợp vi phạm của viên chức có tình tiết phức tạp thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quyết định kéo dài thời hạn xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 5 Điều 5 Nghị định này và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

2. Trường hợp viên chức có hành vi vi phạm bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về tội tham nhũng, trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định, bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án, cấp có thẩm quyền xử lý ra quyết định buộc thôi việc.

3. Quyết định kỷ luật phải ghi rõ thời điểm có hiệu lực thi hành.

Mục 2
XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI NGƯỜI ĐÃ THÔI VIỆC, NGHỈ HƯU

Điều 19. Thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với người đã thôi việc, nghỉ hưu

1. Trường hợp bị xử lý kỷ luật xóa tư cách chức vụ, chức danh thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh cao nhất ra quyết định xử lý kỷ luật. Trong trường hợp này, cấp có thẩm quyền quyết định việc xử lý đối với các chức vụ, chức danh khác có liên quan.

2. Trường hợp bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách hoặc cảnh cáo thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh ra quyết định xử lý kỷ luật.

Điều 20. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với người đã thôi việc, nghỉ hưu

1. Trường hợp đã có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền đối với người đã thôi việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm trong quá trình công tác; căn cứ vào quyết định xử lý kỷ luật của cấp có

thẩm quyền, cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ của cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật đề xuất hình thức kỷ luật, thời điểm xử lý kỷ luật và thời gian thi hành kỷ luật.

2. Trường hợp chưa có quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền đối với người đã thôi việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm trong quá trình công tác,-cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 19 Nghị định này ra quyết định xử lý kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Chương IV
QUY ĐỊNH KHÁC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 21. Các quy định liên quan khi xem xét xử lý kỷ luật

1. Viên chức có hành vi vi phạm pháp luật đang trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc đang trong thời hạn xử lý kỷ luật hoặc đang trong thời gian bị điều tra, truy tố, xét xử mà đến tuổi nghỉ hưu thì vẫn thực hiện giải quyết thủ tục hưởng chế độ hưu trí.

2. Trường hợp Hội đồng kỷ luật đã có văn bản kiến nghị về việc xử lý kỷ luật nhưng chưa ra quyết định kỷ luật mà phát hiện thêm các tình tiết liên quan đến vi phạm kỷ luật hoặc phát hiện viên chức bị xem xét xử lý kỷ luật có hành vi vi phạm pháp luật khác thì Hội đồng kỷ luật xem xét kiến nghị lại hình thức kỷ luật.

Điều 22. Các quy định liên quan sau khi có quyết định kỷ luật đối với viên chức

1. Viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc

a) Viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì không được hưởng chế độ thôi việc nhưng được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận thời gian làm việc đã đóng bảo hiểm xã hội để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

b) Đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền quản lý viên chức lưu giữ hồ sơ viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc có trách nhiệm cung cấp bản sao hồ sơ lý lịch và nhận xét quá trình công tác (có xác nhận) khi viên chức bị xử lý kỷ luật có yêu cầu;

c) Sau 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật buộc thôi việc có hiệu lực, viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc được quyền đăng ký dự tuyển vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Trường hợp bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc do tham nhũng, tham ô hoặc vi phạm đạo đức nghề nghiệp thì không được đăng ký dự tuyển vào vị trí công tác có liên quan đến nhiệm vụ đã đảm nhiệm.

2. Quyết định xử lý kỷ luật đối với viên chức đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là oan, sai thì chậm nhất là 10 ngày làm việc kể từ ngày có văn bản kết luận của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc từ ngày quyết định của Tòa án có hiệu lực, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quản lý viên chức có trách nhiệm công bố công khai tại đơn vị nơi viên chức đang công tác. Trường hợp đã ban hành quyết định xử lý kỷ luật theo kết luận của bản án phúc thẩm và không có kết luận của cơ quan có thẩm quyền bị oan, sai nhưng sau đó có thay đổi về hình phạt ở bản án mới theo quy định của pháp luật về tố tụng thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật xem xét, quyết định. Việc xin lỗi và phục hồi quyền lợi đối với viên chức bị kỷ luật oan được thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền.

3. Viên chức bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức, buộc thôi việc, sau đó được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là oan, sai chưa đến mức cách chức, buộc thôi việc mà vị trí công tác cũ đã bố trí người khác thay thế thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập có thẩm quyền có trách nhiệm bố trí vào vị trí công tác, chức vụ quản lý phù hợp, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của viên chức.

4. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo kết luận việc xử lý kỷ luật viên chức tiến hành không đúng quy định về áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật thì cấp có thẩm quyền đã ký quyết định kỷ luật phải ra quyết định hủy bỏ quyết định xử lý kỷ luật; đồng thời cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật phải tiến hành xem xét xử lý kỷ luật viên chức theo đúng quy định tại Nghị định này.

Điều 23. Khiếu nại quyết định xử lý kỷ luật

Viên chức bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định kỷ luật theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

Chương V
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 24. Điều khoản chuyển tiếp và áp dụng

1. Đối với các hành vi vi phạm đang trong quá trình xem xét, xử lý trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục áp dụng quy định của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung một số điều tại Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ). Đối với các hành vi vi phạm xảy ra trước ngày Nghị định này có hiệu lực nhưng việc xem xét, xử lý sau ngày Nghị định này có hiệu lực thì áp dụng quy định của Nghị định này, trừ trường hợp quy định pháp luật ở thời điểm xảy ra hành vi vi phạm có lợi cho viên chức.

2. Các hành vi vi phạm pháp luật về xử lý vi phạm hành chính, phòng, chống tham nhũng, lãng phí và hình thức xử lý được áp dụng theo quy định của pháp luật chuyên ngành. Trường hợp pháp luật chuyên ngành chưa quy định thì áp dụng theo quy định của Nghị định này.

3. Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ trưởng Bộ Công an quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này trong đơn vị sự nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

4. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, tổ chức khoa học và công nghệ, tổ chức khác được giao biên chế viên chức theo quy định của pháp luật quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này trong đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

5. Đơn vị sự nghiệp thuộc các hội do Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ, đơn vị sự nghiệp thuộc đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị sự nghiệp thuộc doanh nghiệp nhà nước quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này.

Điều 25. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2026.

2. Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ và được bãi bỏ một phần bởi Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức) hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

Điều 26. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các tổ chức chính trị - xã hội;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, các Vụ, Cục, Công báo;
- Lưu: VT, TCCV (2).

TM. CHÍNH PHỦ
KT. THỦ TƯỚNG
PHÓ THỦ TƯỚNG

Phạm Thị Thanh Trà