

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU, PHỔ BIẾN
LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 2025**
*(Tài liệu dành cho Báo cáo viên cấp tỉnh
và tuyên truyền viên cấp xã trên địa bàn tỉnh Điện Biên)*

Luật Cán bộ, công chức đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 24 tháng 6 năm 2025, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2025 (*Luật số 80/2025/QH15*). Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 hết hiệu lực kể từ ngày 01/7/2025.

PHẦN I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

- 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 nghiệp.

- 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.

- Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

- Ngày 14/3/2025, Bộ Chính trị, Ban Bí thư có Kết luận số 130-KL/TW về chủ trương sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (cấp tỉnh và cấp xã, không tổ chức cấp huyện).

- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025.

Để triển khai thực hiện chủ trương của Đảng về tinh gọn tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị (không tổ chức cấp huyện, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp), Đảng ủy Quốc hội đang chỉ đạo việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013 với phạm vi là các vấn đề về tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, trong đó sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương IX quy định về chính quyền địa phương, dự kiến bỏ đơn vị hành chính cấp huyện, chính quyền địa phương chỉ tổ chức thành 2 cấp (gồm cấp tỉnh và cấp xã). Theo đó, sau khi Quốc hội xem xét, thông qua Nghị quyết sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013 thì kịp thời sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức

hiện hành để bảo đảm thống nhất với quy định của Hiến pháp năm 2013 (sau khi sửa đổi, bổ sung) về chính quyền địa phương.

2. Cơ sở thực tiễn

Luật Cán bộ, công chức ban hành năm 2008 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019. Trong quá trình thực hiện, Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện Luật Cán bộ, công chức đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập cần được nghiên cứu sửa đổi cho phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu phát triển của đất nước, cụ thể:

a) Về liên thông trong công tác cán bộ

Luật Cán bộ, công chức hiện hành đang quy định cơ chế quản lý riêng đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã. Tại Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã có quy định về việc liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã và cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên, tuy nhiên còn phát sinh nhiều thủ tục hành chính khi thực hiện. Đồng thời, thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp và tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã là yêu cầu cấp bách trong thời điểm hiện nay.

b) Về việc thực hiện quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm

Tại Điều 5 Luật Cán bộ, công chức quy định nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức là kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế; việc sử dụng, đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ là chưa hoàn toàn theo vị trí việc làm. Đồng thời, khái niệm vị trí việc làm trong Luật Cán bộ, công chức là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí, sử dụng công chức (Điều 7), dẫn đến việc triển khai xác định, mô tả vị trí việc làm còn trùng lặp với tiêu chuẩn ngạch công chức (tiêu chuẩn áp dụng chung đối với các cơ quan, tổ chức trong cùng ngành, lĩnh vực, không rõ về yêu cầu kết quả, sản phẩm công việc), nên phát sinh nhiều vướng mắc trong thực tế, không đáp ứng yêu cầu tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức theo vị trí việc làm theo chủ trương của Đảng, Nhà nước hiện nay.

c) Về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức

Quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức chưa tạo đủ hành lang pháp lý cho việc đánh giá kết quả thực hiện công việc theo vị trí việc làm dẫn đến sự cào bằng trong công tác đánh giá, chưa tạo động lực trong việc rèn luyện, phấn đấu của cán bộ, công chức; không có cơ sở để sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín.

d) Về thể chế hóa một số đường lối, chủ trương của Đảng

- Một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; (2) Khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; (3) Sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

- Một số quy định cụ thể của Luật liên quan đến quy trình, thủ tục trong khâu tổ chức thực hiện dẫn đến tình trạng khi văn bản của Đảng có sự thay đổi chưa bảo đảm thống nhất, đồng bộ hoặc chưa bảo đảm linh hoạt trong khâu tổ chức thực hiện khi đẩy mạnh phân cấp, phân quyền.

Từ những cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn nêu trên, để bảo đảm thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, đồng thời tiếp tục đổi mới công tác xây dựng, quản lý đội ngũ theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu năng, hiệu quả, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc của thực tiễn thì xây dựng Luật thay thế Luật Cán bộ, công chức hiện hành là rất cần thiết.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Mục đích xây dựng Luật

Ban hành Luật Cán bộ, công chức thay thế Luật Cán bộ, công chức hiện hành để thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức mô hình chính quyền địa phương hai cấp gắn với yêu cầu tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế; cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan nhà nước, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, tập trung quản lý phát triển để đưa đất nước bước vào giai đoạn mới, kỷ nguyên mới.

2. Quan điểm xây dựng Luật

- Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022; Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Hội nghị Trung ương khóa XIII và các Thông báo Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban Chỉ đạo Trung ương về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thể chế hóa 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 bộ, 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; kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; 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.

- Kế thừa những quy định còn giá trị; sửa đổi những quy định không còn phù hợp; bổ sung cơ chế mới để hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngang tầm nhiệm vụ.

- Quán triệt chủ trương của Trung ương, Quốc hội về việc “Luật chỉ quy định những vấn đề có tính nguyên tắc, đúng thẩm quyền của Quốc hội” nhằm bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật.

PHẦN II. GIỚI THIỆU VĂN BẢN

I. Bối cục

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 gồm 7 chương với 45 điều (giảm 41 Điều so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008) cụ thể:

Chương I. Những quy định chung

Gồm 05 điều, từ Điều 1 đến Điều 5 quy định về: (1) Cán bộ, công chức; (2) Nguyên tắc trong thi hành công vụ; (3) Nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; (4) Cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ; (5) Giải thích từ ngữ.

Chương II. Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức

Gồm 4 mục với 9 điều (từ Điều 6 đến Điều 14) trong đó:

Mục 1. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức: từ Điều 6 đến Điều 8;

Mục 2. Quyền của cán bộ, công chức: từ Điều 9 đến Điều 11;

Mục 3. Đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức: từ Điều 12, Điều 13;

Mục 4. Những việc cán bộ, công chức không được làm: Điều 14.

Chương III. Cán bộ

Gồm 3 điều từ Điều 15 đến Điều 17 quy định các nội dung: (1) Chức vụ, chức danh cán bộ; (2) Bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, chỉ định chức vụ, chức danh cán bộ; (3) Thực hiện quản lý đối với cán bộ.

Chương IV. Công chức

Quy định 6 mục với 15 điều (từ Điều 18 đến Điều 32) trong đó:

Mục 1. Tuyển dụng công chức: từ Điều 18 đến Điều 22;

Mục 2. Vị trí việc làm và ngạch công chức: Điều 23, Điều 24;

Mục 3. Đánh giá công chức: từ Điều 25 đến Điều 27;

Mục 4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức: Điều 28, Điều 29;

Mục 5. Điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ đối với công chức: Điều 30, Điều 31;

Mục 6. Thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức: Điều 32.

Chương V. Khen thưởng, xử lý kỷ luật

Gồm 07 điều (từ Điều 33 đến Điều 39) quy định các nội dung về: (1) Khen thưởng cán bộ, công chức; (2) Loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm đối với cán bộ, công chức; (3) Hình thức kỷ luật đối với cán bộ; (4) Hình thức kỷ luật đối với công chức; (5) Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; (6) Các quy định khác liên quan đến việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức; (7) Tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ, công chức.

Chương VI. Quản lý cán bộ, công chức

Gồm 3 Điều (từ Điều 40 đến Điều 42) quy định các nội dung về: (1) Nội dung quản lý cán bộ, công chức; (2) Thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức; (3) Hồ sơ và quản lý hồ sơ cán bộ, công chức.

Chương VII. Điều khoản thi hành

Gồm 3 điều (từ Điều 43 đến Điều 45) quy định các nội dung về: (1) Áp dụng quy định của Luật Cán bộ, công chức đối với đối tượng khác; (2) Điều khoản thi hành; (3) Quy định chuyển tiếp.

II. Những nội dung cơ bản

1. Khái niệm công chức

Theo Điều 1 Luật Cán bộ, công chức 2025 quy định về khái niệm, cán bộ, công chức như sau:

- Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; trong tổ chức cơ yếu mà không phải là người làm công tác cơ yếu, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Có thể thấy, Luật Cán bộ, công chức 2025 không quy định, phân biệt cán bộ công chức cấp xã với cấp tỉnh; đồng thời quy định cán bộ, công chức thống nhất từ Trung ương, cấp tỉnh và cấp cơ sở.

2. Nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức (Điều 3)

Tại Điều 3 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định việc quản lý cán bộ, công chức phải tuân thủ 07 nguyên tắc sau:

(1) Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước;

(2) Kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế;

(3) Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng;

(4) Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm;

(5) Bảo đảm thống nhất, đồng bộ, liên thông trong hệ thống chính trị;

(6) Thực hiện bình đẳng giới;

(7) Ưu tiên trong tuyển dụng, bổ nhiệm và thực hiện chế độ, chính sách đối với người dân tộc thiểu số.

Như vậy, Luật Cán bộ, công chức 2025 bổ sung, hoàn thiện các quy định để chuyển đổi phương thức quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm là trung tâm. Trên cơ sở căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và kết quả, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Đồng thời, Luật Cán bộ, công chức 2025 hoàn thiện khái niệm vị trí việc làm; phân loại vị trí việc làm công chức thành 3 nhóm gồm: (1) Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý, (2) Vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ, và (3) Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ; bỏ quy định thi nâng ngạch, thay vào đó là cơ chế bố trí vào vị trí việc làm nào thì xếp ở ngạch công chức tương ứng.

3. Hoàn thiện cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ

Tại Điều 4 Luật Cán bộ, công chức quy định cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, như sau:

(1) Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước;

(2) Người có tài năng trong hoạt động công vụ là cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội thể hiện qua giải quyết công việc; có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đạt được những thành tích nổi bật trong hoạt động công vụ thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể, mang lại giá trị, hiệu quả

cao cho tổ chức, ngành, lĩnh vực trong phạm vi cả nước hoặc địa phương;

(3) Chính phủ quy định khung cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ công chức năm 2025;

(4) Căn cứ vào quy định của Chính phủ và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia, địa phương, người đứng đầu Bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định chính sách đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ công chức năm 2025 thuộc phạm vi quản lý phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức;

(5) Ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí để thực hiện chính sách đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ công chức năm 2025; Bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương được huy động các nguồn hợp pháp khác để thực hiện chính sách.

Như vậy, Luật mới đã hoàn thiện cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, Luật quy định chính sách đối với 02 nhóm đối tượng gồm: (1) Nhóm đối tượng thu hút vào khu vực công áp dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Nhóm đối tượng là người có tài năng trong hoạt động công vụ; bổ sung trách nhiệm của Nhà nước trong việc bố trí ngân sách hằng năm để thể chế hóa chủ trương của Đảng về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

4. Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức

Luật đã hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức; quy định cụ thể về đạo đức, chuẩn mực hành vi của cán bộ, công chức và trách nhiệm phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong thực thi công vụ; bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, cụ thể như sau:

a) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ (Điều 7)

Với mục đích đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong hoạt động công vụ, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 bổ sung quy định về nghĩa vụ ứng dụng khoa học, công nghệ của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong đánh giá công chức; xây dựng, quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức trong quản lý cán bộ, công chức; quản lý hồ sơ cán bộ, công chức điện tử; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc cập nhật hồ sơ cán bộ, công chức và đồng bộ với cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức.

b) Quyền của cán bộ, công chức về bảo đảm điều kiện thi hành công vụ (Điều 9)

Tại khoản 7 Điều 9 quy định, “Cán bộ, công chức được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền”. Đây là một trong những điểm mới về quyền của cán bộ, công chức để bảo đảm điều kiện trong thi hành công vụ. Luật đã bổ sung quy định 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 theo quy định của Đảng và pháp luật hoặc đã thực hiện theo đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng vẫn gây ra thiệt hại vì lý do khách quan để thể chế hóa 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 và 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 mới.

5. Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ liên quan đến tiền lương (Điều 10)

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định:

(1) Được hưởng tiền lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác theo kết quả, sản phẩm của vị trí việc làm đảm nhiệm, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, địa phương;

(2) Được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định;

(3) Cán bộ, công chức làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hoặc trong các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi theo quy định.

6. Những việc cán bộ, công chức không được làm (Điều 14)

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định cán bộ, công chức không được làm những việc sau: (1) Trốn tránh, thoái thác, né tránh, đùn đẩy trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý nghỉ việc, bỏ việc; tham gia đình công; đăng tải, phát tán, phát ngôn thông tin sai lệch làm ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của đất nước, địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác; (2) Có hành vi tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, trục lợi, nhũng nhiễu và các hành vi khác vi phạm pháp luật đối với người dân, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; (3) Sử dụng tài sản công của Nhà nước và tài sản của Nhân dân trái pháp luật; (4) Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn, sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để trục lợi; (5) Có hành vi phân biệt đối xử dân tộc, giới tính, độ tuổi, khuyết tật, tôn giáo, tín ngưỡng, thành phần xã hội dưới mọi hình thức trong thi hành công vụ; (6) Những việc không được làm liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, bảo vệ bí mật nhà nước và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền trong thời gian công tác và sau khi thôi việc, nghỉ hưu.

Như vậy, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định cán bộ, công chức trong thời gian công tác hoặc kể cả sau khi thôi việc, nghỉ hưu đều không được tham gia vào các công việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, bảo vệ bí mật nhà nước và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền.

7. Nguyên tắc tuyển dụng công chức và điều kiện đăng ký dự tuyển công chức (Điều 18 và Điều 19)

Luật Cán bộ công chức năm 2025 đã đổi mới công tác tuyển dụng công chức, Luật quy định nguyên tắc, điều kiện đăng ký dự tuyển công chức và phương thức, thẩm quyền tuyển dụng theo hướng người *được tuyển chọn phải đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm, sau khi trúng tuyển được xếp ở ngạch công chức tương ứng và không phải thực hiện chế độ tập sự*; không quy định kiểm định chất lượng đầu vào công chức thống nhất ở cấp quốc gia để thực hiện chủ trương đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong tuyển dụng, quản lý công chức. Quy định chuyển tiếp đối với người đang thực hiện chế độ tập sự thì được xếp vào ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng.

8. Hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức

Tại Điều 21 Luật Cán bộ, công chức 2025 quy định cơ quan quản lý công chức được ký hợp đồng thực hiện một số nhiệm vụ của công chức đối với: (1) Doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, luật gia, luật sư giỏi, chuyên gia, nhà khoa học thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ của vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; (2) Nhân lực chất lượng cao để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ.

Ngân sách nhà nước bảo đảm việc ký kết hợp đồng theo quy định (ngoài biên chế, quỹ tiền lương và kinh phí chi hành chính được cấp có thẩm quyền giao).

Ngoài ra, cơ quan quản lý công chức còn có thể ký hợp đồng dịch vụ để thực hiện công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị do chưa đáp ứng đủ nguồn nhân lực.

9. Vị trí việc làm công chức

Tại Điều 23 Luật Công chức, viên chức năm 2025 quy định vị trí việc làm công chức, như sau:

- Căn cứ xác định vị trí việc làm gồm: (1) Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức; (2) Mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm của từng ngành, lĩnh vực; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ; (3) Mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc; mức độ ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số.

- Vị trí việc làm của công chức bao gồm các nội dung chính sau: Tên gọi vị trí việc làm; Chức vụ, chức danh hoặc ngạch công chức tương ứng; Bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm.

- Phân loại vị trí việc làm gồm: (1) Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; (2)

Vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ; (3) Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ.

Như vậy, Luật mới đã chuyển đổi phương thức quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm là trung tâm, trên cơ sở căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và kết quả, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức. Luật đã hoàn thiện khái niệm vị trí việc làm; phân loại vị trí việc làm công chức thành 03 nhóm gồm: (1) vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý, (2) vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ, và (3) vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ; bỏ quy định thi nâng ngạch, thay vào đó là cơ chế bố trí vào vị trí việc làm nào thì xếp ở ngạch công chức tương ứng. Quy định chuyển tiếp thời gian hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng đối với công chức đã được tuyển dụng trước ngày 01/7/2025.

10. Đánh giá công chức theo tiến độ, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo từng vị trí việc làm từ ngày 01/01/2026

Để nâng cao hiệu quả đánh giá, sử dụng và sàng lọc cán bộ, công chức, Luật đã quy định nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, phương thức đánh giá, xếp loại chất lượng công chức trên cơ sở theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, số lượng, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo vị trí việc làm. Quy định về đánh giá công chức tại Mục 3 Chương IV của Luật Cán bộ, công chức 2025 được thực hiện từ ngày 01/01/2026. Theo đó, tại Điều 25 Luật Cán bộ, công chức quy định về thực hiện đánh giá công chức như sau:

(1). Nguyên tắc thực hiện đánh giá:

- + *Việc đánh giá phải bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều;*
- + *Nội dung đánh giá phải được định lượng tối đa về tiến độ, chất lượng hiệu quả gắn với vị trí việc làm;*
- + *Ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức.*

(2). Thẩm quyền đánh giá:

- + *Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức có trách nhiệm đánh giá công chức thuộc quyền;*
- + *Việc đánh giá người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện.*

(3). Phương thức đánh giá: Theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo từng vị trí việc làm; Đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm.

...

Theo đó, từ ngày 01/01/2026 sẽ đánh giá công chức theo 2 phương thức:

- Theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo từng vị trí việc làm;

- Đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm.

Việc sử dụng kết quả đánh giá để thực hiện khen thưởng, chế độ thu nhập tăng thêm, tiền thưởng hoặc xem xét bố trí vào vị trí việc làm thấp hơn hoặc cho thôi việc để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, quy định cụ thể trách nhiệm của người đứng đầu trong việc quản lý, đánh giá và sử dụng công chức đúng năng lực, đúng vị trí việc làm.

11. Quy định cụ thể về đạo đức, chuẩn mực hành vi của cán bộ, công chức, bổ sung quy định được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm nếu có sai sót

Luật Cán bộ, công chức 2025 đã quy định cụ thể về đạo đức, chuẩn mực hành vi của cán bộ, công chức và trách nhiệm phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong thực thi công vụ; 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, tại Điều 34 Luật Cán bộ, công chức 2025 cũng bổ sung quy định 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 theo quy định của Đảng và pháp luật hoặc đã thực hiện theo đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng vẫn gây ra thiệt hại vì lý do khách quan đề thể chế hóa Nghị quyết 57-NQ/TW và Nghị quyết 66-NQ/TW của Bộ Chính trị và thống nhất với khoản 7 Điều 9 của Luật này.

12. Thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức

Tại mục 6 Chương IV Luật Cán bộ, công chức 2025 quy định:

“1. Công chức thôi việc trong các trường hợp sau:

a) Theo nguyện vọng cá nhân và được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đồng ý. Không giải quyết thôi việc đối với công chức đang trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc các trường hợp khác theo quy định của pháp luật hoặc của cấp có thẩm quyền;

b) Không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 27 của Luật này đến mức phải cho thôi việc.

2. Công chức được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp theo quy định của cấp có thẩm quyền.

3. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cho thôi việc, nghỉ hưu và chế độ, chính sách đối với công chức thôi việc, nghỉ hưu thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền và của Chính phủ

Như vậy, Luật mới quy định công chức “Không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, ...” sẽ có thể bị cho thôi việc.

13. Khen thưởng, xử lý kỷ luật

Tại Chương V, Luật Cán bộ, công chức 2025 đã hoàn thiện quy định về thi đua, khen thưởng, xử lý, kỷ luật đối với cán bộ, công chức; đặc biệt đã lược bỏ hình thức kỷ luật giáng chức đối với công chức lãnh đạo, quản lý; không tiếp tục quy định hạ bậc lương là một hình thức xử lý kỷ luật bảo đảm đồng bộ, thống nhất giữa quy định kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính, đồng bộ với sử dụng kết quả đánh giá công chức theo quy định mới của Luật.

14. Nâng thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ công chức lên 5 đến 10 năm

Theo đó, tại khoản 1 Điều 37 Luật Cán bộ, công chức quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật như sau:

(1). Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì cán bộ, công chức có hành vi vi phạm không bị xử lý kỷ luật. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm.

Trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

+ **05 năm** đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

+ **10 năm** đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này.

Trong khi đó, tại khoản 1 Điều 80 Luật Cán bộ, công chức 2008 được sửa đổi bởi khoản 16 Điều 1 Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019 quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật (hết hiệu lực từ ngày 1/7/2025) như sau:

(1). Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì cán bộ, công chức có hành vi vi phạm không bị xử lý kỷ luật. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm có hành vi vi phạm.

Trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

+ **02 năm** đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách;

+ **05 năm** đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này....

Như vậy, từ ngày 01/7/2025, khi Luật Cán bộ, công chức có hiệu lực thì sẽ chính thức nâng thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ công chức lên 5 năm đối với hành vi vi phạm đến mức phải kỷ luật bằng hình thức khiển trách và 10 năm đối với hành vi vi phạm không thuộc trường hợp bị khiển trách thay vì là 2 và 5 năm như quy định cũ.

15. Điều khoản thi hành

Quy định chuyển tiếp cán bộ, công chức cấp xã được bầu hoặc tuyển dụng

trước ngày 01/7/2025 nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn về trình độ đào tạo thì được chuyển thành cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và được bố trí công tác tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị tại cấp xã hình thành sau sắp xếp, thuộc biên chế của địa phương nơi công tác và thực hiện tinh giản biên chế trong thời hạn 05 năm theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của cấp có thẩm quyền.

Chậm nhất đến ngày 01/7/2027, các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương, địa phương phải hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng với vị trí việc làm đối với công chức được tuyển dụng trước ngày 01/7/2025 thuộc phạm vi quản lý theo quy định của Luật này.

Kể từ ngày 01/7/2025, người đang tập sự theo quy định của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 được xếp vào ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng, mà không cần qua thời gian tập sự.

PHẦN III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Để kịp thời triển khai thi hành Luật, ngày 22/7/2025, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1575/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2025, các bộ, cơ quan ngang bộ, Ủy ban nhân dân các cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan ở trung ương và địa phương có trách nhiệm: Tổ chức tuyên truyền, phổ biến nội dung của Luật Cán bộ, công chức và các điểm mới của Luật này bằng các hình thức đa dạng, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế; tổ chức thực hiện các chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến Luật Cán bộ, công chức, các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết Luật này trên các phương tiện thông tin đại chúng hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về phổ biến, giáo dục pháp luật.

Có thể khẳng định, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 là bước cụ thể hóa quan trọng, toàn diện nhằm đưa chủ trương, định hướng lớn của Đảng về công tác cán bộ, chế độ công vụ, đặc biệt là thể chế hóa các nghị quyết đột phá được khẳng định là “Bộ tứ trụ cột” phát triển của đất nước, đi vào thực tiễn một cách hiệu quả, góp phần xây dựng nền công vụ Việt Nam hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động vì sự phát triển của đất nước và phục vụ Nhân dân và đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính trong giai đoạn mới./.