

**CHÍNH PHỦ**

\*\*\*\*\*

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

\*\*\*\*\*

Số: 97/1998/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 17 tháng 11 năm 1998

**NGHỊ ĐỊNH**

**CỦA CHÍNH PHỦ SỐ 97/1998/NĐ-CP NGÀY 17 THÁNG 11 NĂM 1998 VỀ XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC**

**CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992;*

*Căn cứ Pháp lệnh Cán bộ, công chức ngày 26 tháng 02 năm 1998;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng, Trưởng Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ,*

**NGHỊ ĐỊNH:**

**Chương 1:**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Việc xử lý kỷ luật công chức nhằm mục đích giáo dục công chức, đồng thời góp phần phòng ngừa, đấu tranh và xử lý nghiêm minh những hành vi vi phạm pháp luật của công chức.

**Điều 2.**

1. Công chức áp dụng trong Nghị định này là những người trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, bao gồm:

a) Những người được quy định tại khoản 3 Điều 1 Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

b) Những người được quy định tại khoản 5 Điều 1 Pháp lệnh Cán bộ, công chức;

Đối với những người quy định tại điểm b khoản 1 Điều này, ngoài việc thực hiện các quy định của Nghị định này, còn phải tuân theo các quy định về chế độ quản lý, chỉ huy của Quân đội nhân dân và Công an nhân dân;

c) 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.

2. Đối với những người làm việc theo hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị Nhà nước khi vi phạm kỷ luật thì xử lý theo quy định của Bộ luật Lao động.

**Điều 3.**

1. Công chức chỉ bị xử lý kỷ luật khi vi phạm các quy định tại Điều 6, Điều 7, Điều 8 và các Điều thuộc Chương III của Pháp lệnh Cán bộ, công chức và các quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật khác nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Việc xử lý kỷ luật phải do người có thẩm quyền tiến hành theo đúng thủ tục được quy định trong Nghị định này.

3. Việc xem xét xử lý kỷ luật phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm và quá trình công tác của công chức.

4. Không xử lý kỷ luật đối với công chức có hành vi vi phạm kỷ luật khi mắc bệnh tâm thần hoặc bị bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hành vi của mình hoặc phải thi hành quyết định của cấp trên quy định tại Điều 8 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

**Điều 4.** Công chức làm mất mát, hư hỏng trang bị, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Nhà nước thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Trường hợp công chức gây thiệt hại do nguyên nhân bất khả kháng thì không phải bồi thường.

**Điều 5.**

1. Khi xử lý kỷ luật công chức nhất thiết phải thành lập Hội đồng kỷ luật.

2. Khi họp Hội đồng kỷ luật phải có mặt của đương sự. Trường hợp đương sự vắng mặt phải có lý do chính đáng. Nếu đương sự vắng mặt 2 lần khi đã được triệu tập thì Hội đồng kỷ luật vẫn họp xem xét và kiến nghị hình thức kỷ luật.

3. Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật tối đa là 3 tháng kể từ ngày phát hiện vi phạm; trường hợp việc vi phạm có những 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 (trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 9 Nghị định này).

#### **Điều 6.**

1. Công chức bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì việc nâng bậc lương và bổ nhiệm vào các chức vụ cao hơn thực hiện theo quy định tại Điều 43 Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

2. Kể từ ngày có quyết định kỷ luật sau 12 tháng nếu công chức không tái phạm và không có những vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật thì cơ quan, đơn vị có thẩm quyền ra quyết định chấm dứt hiệu lực kỷ luật.

3. Việc bố trí lại chức vụ, xếp lại ngạch, bậc lương (đối với những trường hợp cách chức, hạ ngạch, hạ bậc) do cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, quyết định, hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định từng trường hợp cụ thể.

#### **Điều 7.**

1. 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, người đứng đầu cơ quan, tổ chức nơi công chức làm việc có trách nhiệm tổ chức công bố kết luận trên.

2. Công chức được phục hồi về danh dự và bố trí công tác phù hợp, được hưởng mức lương tương ứng với mức lương trước khi bị xử lý, được tính thời gian để nâng bậc lương và đền bù thiệt hại theo quy định tại Nghị định số 47/CP ngày 3 tháng 5 năm 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 tố tụng gây ra.

#### **Điều 8.**

1. Công chức bị thi hành kỷ luật, nếu xét thấy chưa thoả 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 của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

2. Các cơ quan, tổ chức khi nhận được khiếu nại của công chức phải có trách nhiệm xem xét và trả lời đương sự trong thời gian quy định của pháp luật.

3. Công chức giữ chức vụ từ Vụ trưởng và tương đương trở xuống bị buộc thôi việc, sau khi khiếu nại mà vẫn bị buộc thôi việc thì có quyền khởi kiện vụ án hành chính tại Tòa án theo quy định của pháp luật.

#### **Chương 2:**

### **XỬ LÝ KỶ LUẬT**

**Điều 9.** Việc xử lý kỷ luật được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

1. Đối với mỗi hành vi vi phạm kỷ luật chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật.

Khi cùng một lúc, công chức có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật thì bị xử lý kỷ luật về từng hành vi và chịu hình thức kỷ luật cao hơn một mức so với hình thức kỷ luật tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

Quy định này được áp dụng đối với trường hợp công chức có nhiều hành vi vi phạm mà mỗi hành vi bị xử lý theo cùng một hình thức kỷ luật.

2. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của công chức khi xử lý vi phạm kỷ luật;

3. Cấm áp dụng biện pháp phạt tiền, cúp lương thay cho hình thức kỷ luật;

4. Chưa xử lý kỷ luật đối với công chức trong các trường hợp sau đây:

a) Đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ phép được thủ trưởng cơ quan cho phép;

b) Đang điều trị tại các bệnh viện theo quy định của thầy thuốc;

c) Đang bị tạm giam, đang bị áp dụng các biện pháp xử lý hành chính khác như đưa vào cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh, quản chế hành chính;

d) Phụ nữ đang trong thời gian nghỉ thai sản.

5. Không áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc đối với công chức khi đang có thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

**Điều 10.** Không điều động, không giải quyết nghỉ hưu, thôi việc đối với công chức đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang bị xem xét kỷ luật và bị tạm đình chỉ công tác theo quy định tại Điều 41 Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Công chức trong thời gian tạm đình chỉ công tác được tạm ứng 50% tiền lương và các khoản phụ cấp (nếu có). 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 trong thời gian tạm đình chỉ công tác.

**Điều 11.** Công chức vi phạm kỷ luật thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, phải chịu một trong các hình thức kỷ luật sau đây:

1. Khiển trách;
2. Cảnh cáo;
3. Hạ bậc lương;
4. Hạ ngạch;
5. Cách chức;
6. Buộc thôi việc.

**Điều 12.**

1. Hình thức khiển trách áp dụng đối với công chức khi có hành vi vi phạm lần đầu, nhưng ở mức độ nhẹ.
2. Hình thức cảnh cáo áp dụng đối với công chức đã bị khiển trách mà tái phạm hoặc vi phạm ở mức độ nhẹ nhưng khuyết điểm có tính chất thường xuyên hoặc tuy mới vi phạm lần đầu nhưng có tính chất tương đối nghiêm trọng.
3. Hình thức hạ bậc lương áp dụng đối với công chức có hành vi vi phạm nghiêm trọng trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.
4. Hình thức hạ ngạch áp dụng đối với công chức có hành vi vi phạm nghiêm trọng xét thấy không đủ phẩm chất, đạo đức và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn của ngạch đang đảm nhiệm.
5. Hình thức cách chức áp dụng đối với công chức có chức vụ mà hành vi vi phạm nghiêm trọng xét thấy không thể tiếp tục đảm nhiệm được chức vụ được giao.
6. Hình thức buộc thôi việc áp dụng đối với công chức phạm tội bị Toà án phạt tù mà không được hưởng án treo.
7. Hội đồng kỷ luật có thể xem xét, kiến nghị buộc thôi việc đối với các trường hợp sau:
  - a) Đối với công chức phạm tội bị Toà án phạt tù nhưng được hưởng án treo, hoặc cải tạo không giam giữ, quản chế, cảnh cáo mà tội liên quan đến hoạt động công vụ thì có thể bị buộc thôi việc;
  - b) Công chức đã bị xử lý bằng một trong các hình thức kỷ luật hạ bậc, hạ ngạch, cách chức mà tái phạm thì có thể bị buộc thôi việc;
  - c) Công chức tuy có hành vi vi phạm lần đầu nhưng tính chất và mức độ vi phạm nghiêm trọng thì có thể buộc thôi việc.

**Điều 13.** Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thể bị xử lý kỷ luật nếu để xảy ra những vi phạm kỷ luật thường xuyên hoặc nghiêm trọng trong hoạt động công vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình.

**Điều 14.** Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quyết định hình thức kỷ luật đối với cán bộ, công chức phải thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét và kiến nghị hình thức kỷ luật.

Thành phần Hội đồng kỷ luật gồm:

1. Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị;
2. Đại diện Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp;
3. Đại diện công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị có người vi phạm kỷ luật (do tập thể công chức đơn vị cử ra).

Ngoài thành phần trên đây, Hội đồng kỷ luật mời đại diện Nữ công (nếu người phạm lỗi là nữ), đại diện tổ chức Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh cơ quan, tổ chức, đơn vị (nếu người phạm lỗi là thanh niên) đến dự họp. Các đại diện được mời có quyền phát biểu ý kiến, nhưng không có quyền biểu quyết.

Trường hợp người đứng đầu cơ quan, đơn vị vi phạm kỷ luật thì người đứng đầu cơ quan quản lý cấp trên quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để xem xét, xử lý.

**Điều 15.** Hội đồng kỷ luật làm việc theo chế độ tập thể, khách quan, công khai, dân chủ, biểu quyết theo đa số bằng phiếu kín. Hội đồng kỷ luật chỉ họp khi có đầy đủ các thành viên Hội đồng.

**Điều 16.** Công chức khi vi phạm kỷ luật phải làm bản tự kiểm điểm. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức có trách nhiệm tổ chức để người vi phạm kiểm điểm trước cơ quan, tổ chức, đơn vị. Bản tự kiểm điểm, biên bản buổi họp kiểm điểm có kiến nghị hình thức kỷ luật của cơ quan, tổ chức, đơn vị nộp cho người đứng đầu cơ quan quản lý công chức để đưa ra Hội đồng kỷ luật xem xét.

**Điều 17.** Công chức vi phạm kỷ luật được Hội đồng kỷ luật gửi giấy triệu tập chậm nhất 7 ngày khi Hội đồng kỷ luật họp.

**Điều 18.** Bộ phận tổ chức, nhân sự của cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm chuẩn bị tài liệu, hồ sơ liên quan đến việc xử lý kỷ luật để trình bày trước Hội đồng kỷ luật; đồng thời chịu trách nhiệm ghi biên bản cuộc họp của Hội đồng kỷ luật.

**Điều 19.** Tại cuộc họp Hội đồng kỷ luật:

1. Chủ tịch Hội đồng tuyên bố lý do, giới thiệu các thành viên tham dự;
2. Đại diện bộ phận tổ chức, nhân sự trình bày hồ sơ và các tài liệu có liên quan;
3. Người phạm lỗi trình bày ý kiến; các thành viên Hội đồng và các đại biểu tham gia họp phát biểu;
4. Trước khi Hội đồng hội ý riêng để biểu quyết hình thức kỷ luật, công chức vi phạm được phát biểu ý kiến về hình thức kỷ luật của mình;
5. Quyết nghị của Hội đồng được thông báo tại cuộc họp.

**Điều 20.** Trong thời hạn 3 ngày kể từ khi có quyết nghị của Hội đồng kỷ luật, biên bản của Hội đồng và các hồ sơ, tài liệu có liên quan phải được gửi đến cho cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức. Trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ, tài liệu của Hội đồng kỷ luật, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải ra quyết định kỷ luật.

**Điều 21.** Các hồ sơ, tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định thi hành kỷ luật phải được lưu trữ trong hồ sơ công chức.

**Điều 22.** Công chức lãnh đạo do Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm, phê chuẩn khi vi phạm kỷ luật phải kiểm điểm trước tập thể lãnh đạo nơi công chức đó công tác; tập thể lãnh đạo ở đó góp ý phê bình và kiến nghị hình thức kỷ luật để Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

**Chương 3:**

### **TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**Điều 23.**

1. Việc xem xét, quyết định bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, tính chất hành vi gây thiệt hại, mức độ thiệt hại tài sản thực tế và cần xét đến thực trạng hoàn cảnh gia đình, nhân thân của công chức gây thiệt hại.
2. Trường hợp gây thiệt hại dưới 5 triệu đồng về nguyên tắc phải bồi thường toàn bộ thiệt hại bằng cách trừ dần vào lương; nếu do vô ý thì phải bồi thường nhiều nhất là 3 tháng lương và được trừ dần vào lương hàng tháng nhưng không dưới 10% và không vượt quá 30% tổng thu nhập tiền lương và phụ cấp (nếu có).

**Điều 24.**

1. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức phải thành lập Hội đồng để xem xét giải quyết việc bồi thường thiệt hại.
2. Thành phần Hội đồng gồm:
  - a) Người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị làm Chủ tịch Hội đồng;
  - b) Đại diện lãnh đạo tổ chức công đoàn cùng cấp làm Ủy viên;
  - c) Người phụ trách bộ phận tài chính - kế toán làm Ủy viên;
  - d) Người phụ trách đơn vị trực tiếp của người phải bồi thường làm Ủy viên;
  - đ) Một chuyên gia về kinh tế, kỹ thuật làm Ủy viên.
3. Hội đồng có nhiệm vụ xem xét và kiến nghị với người đứng đầu cơ quan, tổ chức về mức và phương thức bồi thường thiệt hại.

**Điều 25.** Hội đồng họp xem xét giải quyết việc bồi thường thiệt hại theo trình tự sau:

1. Chủ tịch Hội đồng công bố thành phần tham gia, cử thư ký;
2. Đại diện bộ phận tài chính - kế toán báo cáo chế độ và mức bồi thường thiệt hại;

3. Hội đồng nghe giải trình của người phải bồi thường và nghe ý kiến của các thành viên Hội đồng;
4. Hội đồng thảo luận và bỏ phiếu kín về mức bồi thường;
5. Kết quả được lập thành văn bản kiến nghị người đứng đầu cơ quan, tổ chức quyết định theo thẩm quyền;
6. Hội đồng tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

**Điều 26.** Công chức có hành vi vi phạm pháp luật trong khi thi hành nhiệm vụ, công vụ gây thiệt hại cho người khác quy định tại khoản 5 Điều 39 Pháp lệnh Cán bộ, công chức thì bồi thường thiệt hại theo quy định tại Nghị định số 47/CP ngày 3 tháng 5 năm 1997 về việc giải quyết bồi thường thiệt hại do công chức, viên chức Nhà nước, người có thẩm quyền của cơ quan tổ tụng gây ra.

**Điều 27.** Công chức phải bồi thường thiệt hại, nếu tự xét thấy chưa thoả đáng thì có quyền khiếu nại về quyết định bồi thường thiệt hại đối với mình đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

#### **Chương 4:**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 28.**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký.
2. Nghị định này thay thế những quy định về kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với cán bộ, công chức tại các văn bản sau đây:
  - Nghị định số 195/HĐCP ngày 31 tháng 12 năm 1964 của Hội đồng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ kỷ luật lao động trong cơ quan Nhà nước;
  - Nghị định số 49/CP ngày 9 tháng 4 năm 1968 của Hội đồng Chính phủ ban hành Chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân viên chức đối với tài sản của Nhà nước;
  - Điều 25 Nghị định số 217/CP ngày 8 tháng 6 năm 1979 của Hội đồng Chính phủ ban hành Bản quy định về chế độ trách nhiệm, chế độ kỷ luật, chế độ bảo vệ của công và chế độ phục vụ nhân dân của cán bộ, công nhân viên và cơ quan Nhà nước.

#### **Điều 29.**

1. Bộ trưởng, Trưởng Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.
2. Bộ trưởng các Bộ, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

**Phan Văn Khải**

(Đã ký)