

SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYỀN QUANG

ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU LUẬT VIÊN CHỨC NĂM 2025

Ngày 10/12/2025, tại kỳ họp thứ 10 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV đã thông qua Luật Viên chức (Luật số 129/2025/QH15); Chủ tịch nước ký Lệnh công bố số 84/2025/L-CTN ngày 12/12/2025; có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2026; Luật Viên chức số 58/2010/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 hết hiệu lực kể từ ngày 01/7/2026.

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT VIÊN CHỨC

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

- Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW¹.

- Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII².

- 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 gia³.

- 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 mới⁴.

¹ Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” xác định: “Đổi mới mạnh mẽ phương pháp tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Khẩn trương ban hành cơ chế hữu hiệu lựa chọn, bố trí đúng cán bộ tốt, thực sự có đức, có tài, có khát vọng cống hiến, thực sự vì nước, vì dân vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị; sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín”.

² Khoản 12 Nghị quyết số 60-NQ/TW có ghi: Ban Chấp hành Trung ương Đảng yêu cầu các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, tổ chức, nhất là người đứng đầu tập trung sửa đổi, bổ sung, xây dựng hoàn thiện thể chế, nhất là các quy định về quản lý nhà nước, quản trị quốc gia, quản lý xã hội theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền.

³ Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định: Có chính sách đặc thù để thu hút, trọng dụng, giữ chân các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, các tổng công trình sư trong nước và nước ngoài có khả năng tổ chức, điều hành, chỉ huy, triển khai các nhiệm vụ trọng điểm quốc gia về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển công nghệ trí tuệ nhân tạo và đào tạo nguồn nhân lực.

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

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân⁵.

- Nghị quyết số 1157/NQ-UBTVQH15 ngày 28/8/2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội Giám sát chuyên đề về việc thực hiện chính sách, pháp luật về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2018 – 2023.

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

2. Cơ sở thực tiễn

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

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

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

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

- *Thứ hai:* Một số nội dung quản lý viên chức chưa được quy định hoặc đã được quy định tại Luật Viên chức hiện hành nhưng không còn phù hợp với thực tiễn, cần được sửa đổi, bổ sung như: (1) Quy định vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập chưa đáp ứng yêu cầu tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ. Quy định về hạng chức danh nghề nghiệp và thăng hạng chức danh nghề nghiệp không phản ánh thực chất về chất lượng đội ngũ để trả lương theo trình độ, năng lực thực sự của đội ngũ; (2) Các quy định về quản lý viên chức chưa phản ánh được tính chuyên môn của hoạt động nghề nghiệp, còn có nội dung tương đồng với đội ngũ công chức; (3) Các quy định về quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái còn phát sinh thủ tục không cần thiết (4) Cơ chế ký kết hợp đồng làm việc tại 1 đơn vị duy nhất chưa đáp ứng nhu cầu của đội ngũ viên chức về việc làm cũng như thu nhập của người lao động; (5) Còn thiếu quy định viên chức được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm nếu có sai sót, thiệt hại khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo.

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

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

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

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

Tại Báo cáo số 930/BC-ĐGS ngày 26/8/2024 của Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội⁶ có nội dung kiến nghị: *Nghiên cứu sửa đổi toàn diện Luật Viên chức do tình hình kinh tế - xã hội đã có nhiều thay đổi, sự cạnh tranh của khu vực tư cũng như yêu cầu của người dân đối với các dịch vụ công ngày càng cao, đòi hỏi đội ngũ viên chức phải ngày càng đổi mới, nâng cao về chất lượng để bắt kịp và đáp ứng yêu cầu xã hội.*

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

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

1. Mục đích ban hành

Xây dựng, ban hành Luật Viên chức (sửa đổi) để thực hiện chủ trương của Bộ Chính trị trong phát triển đơn vị sự nghiệp công lập, đồng thời giải quyết

⁶ Báo cáo số 930/BC-ĐGS ngày 26/8/2024 của Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội “Việc thực hiện chính sách, pháp luật về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2018 - 2023”.

bất cập, khó khăn, vướng mắc trong quá trình thi hành.

2. Quan điểm xây dựng Luật

(1) Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII⁷, Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII⁸, Kết luận số 50-KL/TW⁹; Kết luận số 62-KL/TW¹⁰, Kết luận số 91-KL/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Nghị quyết số 66-NQ/TW, Nghị quyết số 68-NQ/TW và các Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện các Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị, gồm: Kết luận số 91-KL/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Nghị quyết số 66-NQ/TW, Nghị quyết số 68-NQ/TW.

(2) Thẻ chế hoá đầy đủ các Nghị quyết, Quy định, Kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ¹¹.

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

(4) Tiếp tục đẩy mạnh cơ chế phân cấp cho đơn vị sự nghiệp để từng đơn vị sự nghiệp phát huy tính chủ động, năng động, sáng tạo phát huy và làm tăng mức độ tự chủ. Đối với các đơn vị sự nghiệp tự chủ ở mức độ cao được quyền quyết định về số lượng người làm việc, tăng mức độ tự chủ về

⁷ Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, xác định nhiệm vụ: *Tập trung phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền hành chính quốc gia; cải cách mạnh mẽ chế độ công vụ, công chức; hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp.*

⁸ Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới, xác định nhiệm vụ trong công tác cán bộ: *Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị; khuyến khích cán bộ từ chức khi có khuyết điểm; kịp thời thay thế cán bộ bị kỷ luật, cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm; kiên trì thực hiện "có vào, có ra, có lên, có xuống" trong công tác cán bộ. Khắc phục hạn chế, yếu kém, hình thức trong đánh giá cán bộ. Đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, nhiều chiều cùng với phẩm chất, bản lĩnh chính trị, ý thức, trách nhiệm, uy tín trong tập thể, trong Nhân dân, phải đặc biệt chú trọng kỹ năng công tác, chất lượng, hiệu quả công việc được giao, bằng sản phẩm, kết quả cụ thể; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương.*

⁹ Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả".

¹⁰ Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

¹¹ về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, bảo đảm đồng bộ, liên thông và đáp ứng yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; rõ trách nhiệm; tạo môi trường, điều kiện thúc đẩy đổi mới sáng tạo; thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

tuyển dụng, sử dụng, quản lý, quy hoạch, bổ nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

(5) Đổi mới phương thức quản trị doanh nghiệp theo hướng hiện đại, trao quyền gắn với trách nhiệm đóng góp cho xã hội; bổ sung cơ chế để hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ viên chức theo vị trí việc làm, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Theo đó, các quy định về tuyển dụng, đánh giá, sử dụng... được thực hiện linh hoạt, phù hợp với từng ngành, nghề, lĩnh vực hoạt động.

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

III. BỐ CỤC CỦA LUẬT VIÊN CHỨC

Luật Viên chức năm 2025 được bố cục thành **06** chương và **43** điều (giảm 19 Điều so với Luật Viên chức năm 2010), cụ thể như sau:

- Chương I: Những quy định chung

Gồm 06 điều (từ Điều 1- Điều 06) quy định các vấn đề chung, như: Viên chức; nguyên tắc trong hoạt động nghề nghiệp của viên chức; nguyên tắc quản lý viên chức; giải thích từ ngữ; chính sách phát triển đơn vị sự nghiệp công lập; chính sách xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức.

- Chương II: Nghĩa vụ, quyền của viên chức

+ Mục 1 (Nghĩa vụ của viên chức) có 04 Điều (từ Điều 07- Điều 10) quy định về: Nghĩa vụ chung của viên chức; nghĩa vụ của viên chức trong hoạt động nghề nghiệp; nghĩa vụ của viên chức quản lý và những việc viên chức không được làm.

+ Mục 2 (Quyền của viên chức) có 04 Điều (từ Điều 11- Điều 14) quy định về: Quyền của viên chức về hoạt động nghề nghiệp; quyền của viên chức về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ liên quan đến tiền lương; quyền của viên chức về thực hiện hoạt động nghề nghiệp và hoạt động kinh doanh; quyền của viên chức về nghỉ ngơi và các quyền khác.

- Chương III: Tuyển dụng, sử dụng viên chức

+ Mục 1 (Tuyển dụng viên chức) có 08 Điều (từ Điều 15- Điều 22) quy định về: Căn cứ tuyển dụng viên chức; nguyên tắc tuyển dụng viên chức;

phương thức tuyển dụng viên chức; thẩm quyền tuyển dụng viên chức; điều kiện đăng ký dự tuyển viên chức; hợp đồng làm việc đối với viên chức; hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ; chấm dứt hợp đồng.

+ Mục 2 (Vị trí việc làm) có 02 Điều (từ Điều 23- Điều 24) quy định về: Vị trí việc làm viên chức và thay đổi vị trí việc làm.

+ Mục 3 (Đánh giá viên chức) có 03 Điều (từ Điều 25- Điều 27) quy định về: Thực hiện đánh giá viên chức; xếp loại chất lượng và sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng; kiến nghị về kết quả xếp loại chất lượng.

+ Mục 4 (Đào tạo, bồi dưỡng) có 02 Điều (từ Điều 28- Điều 29) quy định về: Trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng viên chức; trách nhiệm và quyền lợi của viên chức trong đào tạo, bồi dưỡng.

+ Mục 5 (Bổ nhiệm, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ, điều động đối với viên chức) có 02 Điều (từ Điều 30- Điều 31) quy định về: Bổ nhiệm, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ và điều động viên chức.

+ Mục 6 (Thôi việc, nghỉ hưu đối với viên chức) tại Điều 32 quy định về thôi việc, nghỉ hưu đối với viên chức.

- Chương IV: Khen thưởng, xử lý kỷ luật

Gồm 06 điều (từ Điều 33- Điều 38) quy định về: Khen thưởng viên chức; loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm đối với viên chức; xử lý kỷ luật đối với viên chức; thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; các quy định khác liên quan đến việc kỷ luật viên chức và tạm đình chỉ công tác đối với viên chức.

- Chương V: Quản lý viên chức

Gồm 03 điều (từ Điều 39- Điều 41) quy định về: Nội dung, trách nhiệm quản lý nhà nước về viên chức; nội dung, thẩm quyền quản lý viên chức; hồ sơ và quản lý hồ sơ viên chức.

- Chương VI: Điều khoản thi hành

Gồm 02 điều (từ Điều 42- Điều 43) quy định về: Áp dụng Luật Viên chức đối với viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu và điều khoản thi hành.

IV. MỘT SỐ NỘI DUNG MỚI CỦA LUẬT VIÊN CHỨC

1. Viên chức (Điều 1)

Điều 2 Luật Viên chức năm 2010, viên chức được xác định: “là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập”

Thì Điều 1 Luật Viên chức năm 2010, quy định: “**Viên chức** là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập và từ các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật”.

Như vậy, Luật Viên chức năm 2025 có kế thừa khái niệm viên chức theo Luật năm 2010 nhưng có sự bổ sung: Ngoài việc hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập, viên chức còn được hưởng từ các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật. Quy định mới đã mở rộng cơ sở pháp lý về thu nhập của viên chức, tạo tiền đề cho việc thực hiện cơ chế trả lương theo hiệu quả công việc, thu nhập tăng thêm và gắn với mức độ tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là nội dung mà Luật Viên chức năm 2010 chưa quy định cụ thể.

2. Đề cao trách nhiệm, nghĩa vụ của viên chức và những việc không được làm nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong giai đoạn mới

Ngoài những nội dung mang tính chất kế thừa Luật Viên chức năm 2010, Luật Viên chức năm 2025 được thiết kế theo hướng cụ thể hóa, đồng thời có sự sửa đổi, bổ sung theo hướng đề cao yêu cầu đối với viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới, cụ thể là:

Thứ nhất, Ngoài những nghĩa vụ chung và những việc không được làm (tập trung vào việc chấp hành pháp luật, đạo đức nghề nghiệp và kỷ luật công vụ)..., viên chức còn có nghĩa vụ: “*Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia, dân tộc...*” (khoản 1 Điều 7 Luật Viên chức năm 2025).

Thứ hai, Luật Viên chức năm 2025 bổ sung nghĩa vụ ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm vụ của viên chức (khoản 1 Điều 8). Đây là quy định của Luật nhằm cụ thể 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. Luật Viên chức năm 2025 được ban hành trong bối cảnh nền hành chính công Việt Nam đang đứng trước yêu cầu đổi mới

toàn diện, chịu tác động mạnh mẽ của chuyển đổi số quốc gia, cải cách tổ chức bộ máy và đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng dịch vụ công. Những thay đổi này cùng với quá trình tinh gọn các đơn vị sự nghiệp công lập đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao hơn với đội ngũ viên chức.

Thứ ba, Điều 10 Luật Viên chức năm 2025 quy định những việc viên chức không được làm, gồm:

*“1. Trốn tránh, thoái thác, 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, đơn vị nơi công tác.***

2. Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đến thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của Nhân dân và xã hội.

3. Có hành vi tham ô, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, trục lợi, những nhiễu và các hành vi khác vi phạm pháp luật trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

4. Sử dụng tài sản công, tài sản của Nhân dân trái pháp luật.

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 thực hiện nhiệm vụ.

6. Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.

7. Những việc không được làm theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; pháp luật về tiết kiệm, chống lãng phí; pháp luật về doanh nghiệp; pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước; những việc không được làm khác theo quy định của pháp luật, của cấp có thẩm quyền”.

Như vậy, Luật mới đã mở rộng những việc viên chức không được làm, trong đó có nội dung cần lưu ý đó là viên chức không được đăng tải, phát tán, phát ngôn thông tin sai lệch làm ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của đất nước, địa phương và đơn vị nơi công tác.

3. Mở rộng quyền nghề nghiệp của viên chức trong khuôn khổ kiểm soát liên chính công vụ

Điều 13 Luật Viên chức năm 2025 quy định về quyền của viên chức về thực hiện hoạt động nghề nghiệp và hoạt động kinh doanh, như sau:

“1. Được ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác nếu pháp luật về ngành, lĩnh vực không cấm, bảo đảm không xung đột lợi ích theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, không trái với thỏa thuận tại hợp đồng làm việc và không vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Trường hợp chưa có thỏa thuận trong hợp đồng làm việc thì phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập; đối với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thì phải được sự đồng ý bằng văn bản của cấp trên quản lý trực tiếp.

2. Được hành nghề với tư cách cá nhân nếu pháp luật về ngành, lĩnh vực không cấm, bảo đảm không xung đột lợi ích theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng và không vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

3. Được góp vốn, tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp, hợp tác xã, bệnh viện, cơ sở giáo dục, tổ chức nghiên cứu khoa học ngoài công lập, trừ trường hợp pháp luật về phòng, chống tham nhũng, pháp luật về doanh nghiệp hoặc pháp luật về ngành, lĩnh vực có quy định khác.

4. Được thực hiện các quyền khác trong hoạt động kinh doanh nếu không trái với quy định của pháp luật về hoạt động nghề nghiệp và quy định của cấp có thẩm quyền.

5. Viên chức làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, cơ sở giáo dục đại học công lập được thực hiện các quyền quy định tại Điều này, các quyền khác theo quy định của pháp luật về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, pháp luật về doanh nghiệp và pháp luật khác có liên quan”.

Một trong những điểm mới nổi bật của Luật Viên chức năm 2025 so với Luật Viên chức năm 2010 đó là **có sự thay đổi lớn về quyền của viên chức trong hoạt động nghề nghiệp và kinh doanh**. Theo Điều 14 Luật Viên chức năm 2010, viên chức được phép góp vốn nhưng không được tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp. Trong khi đó, Điều 13 Luật Viên chức năm 2025 quy định: Viên chức: *“Được ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác nếu pháp luật về ngành, lĩnh vực không cấm, bảo đảm không xung đột lợi ích theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, không trái với thỏa thuận tại hợp đồng làm việc và không vi phạm đạo đức nghề nghiệp”*; *“Được góp vốn, tham gia quản lý, điều*

hành doanh nghiệp, hợp tác xã, bệnh viện, cơ sở giáo dục, tổ chức nghiên cứu khoa học ngoài công lập, trừ trường hợp pháp luật về phòng, chống tham nhũng, pháp luật về doanh nghiệp hoặc pháp luật về ngành, lĩnh vực có quy định khác”.

Như vậy, Luật Viên chức năm 2025 đánh dấu sự thay đổi đáng kể trong việc mở rộng quyền hoạt động nghề nghiệp của viên chức. Thay vì cách tiếp cận như trước đây, Luật năm 2025 chính thức cho phép viên chức được ký hợp đồng lao động, hợp đồng dịch vụ với cơ quan, tổ chức khác; được hành nghề với tư cách cá nhân; được góp vốn và tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp, hợp tác xã, cơ sở giáo dục, cơ sở y tế ngoài công lập, trừ trường hợp pháp luật có quy định cấm. Việc mở rộng quyền này đi kèm với yêu cầu không xung đột lợi ích và tuân thủ pháp luật về phòng, chống tham nhũng đã tạo nên sự khác biệt cơ bản so với Luật Viên chức năm 2010.

Sự thay đổi này phản ánh tư duy quản lý hiện đại, coi viên chức là nguồn lực tri thức cần được khai thác và phát huy, thay vì chỉ là đối tượng quản lý hành chính thuần túy. Tuy nhiên, việc mở rộng quyền không đồng nghĩa với buông lỏng quản lý. Luật Viên chức năm 2025 đặt các quyền này trong khuôn khổ kiểm soát chặt chẽ về liêm chính công vụ, phòng ngừa xung đột lợi ích và tuân thủ pháp luật về phòng, chống tham nhũng. Đây là sự chuyển dịch từ cách tiếp cận “cấm để phòng ngừa” sang “mở để quản lý”.

Đồng thời, cách quy định của Luật Viên chức năm 2025 cũng phù hợp với Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/10/2025. Theo đó, Điều 58 Luật này quy định: Viên chức, viên chức quản lý làm việc tại tổ chức khoa học và công nghệ công lập được tham gia góp vốn, tham gia quản lý, điều hành doanh nghiệp, làm việc tại doanh nghiệp do tổ chức thành lập hoặc tham gia thành lập để thương mại hóa kết quả nghiên cứu do tổ chức đó tạo ra khi được sự đồng ý của người đứng đầu tổ chức. Trường hợp viên chức quản lý là người đứng đầu tổ chức khoa học và công nghệ công lập thì phải được sự đồng ý của cấp trên quản lý trực tiếp.

4. Đa dạng hóa phương thức tuyển dụng viên chức

Điều Luật Viên chức năm 2025 quy định về phương thức tuyển dụng viên chức, như sau:

“1. Việc tuyển dụng viên chức được thực hiện thông qua phương thức sau đây:

a) *Thi tuyển;*

b) *Xét tuyển đối với từng nhóm đối tượng theo quy định của Chính phủ.*

2. Ngoài phương thức tuyển dụng theo quy định tại khoản 1 Điều này, các đối tượng sau đây nếu đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm **thì thực hiện tiếp nhận vào làm viên chức**:

a) *Chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, năng khiếu đặc biệt, người có kinh nghiệm phù hợp;*

b) *Người đang ký hợp đồng làm công việc tại đơn vị sự nghiệp công lập;*

c) *Các đối tượng khác theo quy định của pháp luật về ngành, lĩnh vực.*

3. Đối với người đang là cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương trong Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức cơ yếu nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm và được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền đồng ý bằng văn bản chuyển sang làm viên chức tại đơn vị sự nghiệp công lập thì không phải thực hiện quy định tuyển dụng tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

4. *Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.*

Như vậy, Luật Viên chức năm 2010 quy định tuyển dụng viên chức chủ yếu thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Điều 17 Luật Viên chức năm 2025 quy định theo hướng đa dạng hóa phương thức tuyển dụng viên chức. **Ngoài 02 hình thức mang tính “truyền thống”** nêu trên thì một số đối tượng như chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, năng khiếu đặc biệt hoặc người có kinh nghiệm phù hợp với vị trí việc làm; Chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, năng khiếu đặc biệt, người có kinh nghiệm phù hợp; Người đang ký hợp đồng làm công việc tại đơn vị sự nghiệp công lập; Các đối tượng khác theo quy định của pháp luật về ngành, lĩnh vực nếu đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm thì được thực hiện theo hình thức **“tiếp nhận vào làm viên chức”**.

5. Phân định cụ thể các loại hợp đồng trong đơn vị sự nghiệp công lập

Điều 20 và 21 Luật Viên chức quy định, như sau:

“Điều 20. Hợp đồng làm việc đối với viên chức

1. *Hợp đồng làm việc là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa viên chức hoặc người được tuyển dụng vào làm viên chức với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp*

công lập về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, quyền, nghĩa vụ và các nội dung khác có liên quan.

2. Căn cứ vào kết quả tuyển dụng, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập ký hợp đồng làm việc và bố trí người trúng tuyển vào vị trí việc làm.

3. Hợp đồng làm việc đối với viên chức bao gồm hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn.

4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

Điều 21. Hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ

1. Căn cứ tính chất, yêu cầu nhiệm vụ, nguồn tài chính và nhu cầu về nguồn nhân lực của đơn vị sự nghiệp công lập, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định theo thẩm quyền hoặc báo cáo cơ quan có thẩm quyền trước khi ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ để thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

a) Ký hợp đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc hoặc người có trình độ chuyên môn cao trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm để thực hiện công việc của vị trí việc làm quản lý, điều hành, phát triển đơn vị sự nghiệp công lập hoặc thực hiện công việc của vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ;

b) Ký hợp đồng để thực hiện công việc của vị trí việc làm hỗ trợ.

2. Đối với một số lĩnh vực hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao và các lĩnh vực đặc thù khác yêu cầu tuổi nghề dưới 18 tuổi, việc ký kết hợp đồng được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

3. Không ký kết hợp đồng thực hiện các công việc liên quan đến an ninh quốc gia, bí mật nhà nước và các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

4. Đơn vị sự nghiệp công lập được quyền sử dụng nguồn tài chính hợp pháp theo quy định của pháp luật để ký kết hợp đồng theo quy định tại Điều này; đối với đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp dịch vụ công cơ bản, thiết yếu chưa tự chủ về tài chính thì nguồn tài chính thực hiện ký kết hợp đồng quy định tại Điều này do ngân sách nhà nước chi trả.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”

Luật Viên chức năm 2010 chủ yếu điều chỉnh quan hệ hợp đồng làm việc giữa viên chức và đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, Luật Viên

chức năm 2025 đã phân định cụ thể 03 loại quan hệ hợp đồng, bao gồm hợp đồng làm việc đối với viên chức, ký hợp đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học và hợp đồng dịch vụ. Trong đó:

Một là: Hợp đồng làm việc là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa viên chức hoặc người được tuyển dụng vào làm viên chức với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, quyền, nghĩa vụ và các nội dung khác có liên quan. Căn cứ tính chất, yêu cầu nhiệm vụ, nguồn tài chính và nhu cầu về nguồn nhân lực của đơn vị sự nghiệp công lập, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định theo thẩm quyền hoặc báo cáo cơ quan có thẩm quyền trước khi ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ để thực hiện các nhiệm vụ phù hợp với yêu cầu công việc của cơ quan, đơn vị.

Hai là: Ký hợp đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc hoặc người có trình độ chuyên môn cao trong các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm để thực hiện công việc của vị trí việc làm quản lý, điều hành, phát triển đơn vị sự nghiệp công lập hoặc thực hiện công việc của vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ.

Ba là: Ký hợp đồng để thực hiện công việc của vị trí việc làm hỗ trợ. Đối với một số lĩnh vực hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao và các lĩnh vực đặc thù khác yêu cầu tuổi nghề dưới 18 tuổi, việc ký kết hợp đồng được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

6. “Năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” trở thành một trong những tiêu chí để đánh giá viên chức

Điều 25 Luật Viên chức năm 2025 quy định về thực hiện đánh giá viên chức, như sau:

“1. Nguyên tắc thực hiện đánh giá:

a) Việc đánh giá phải bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều;

b) Nội dung đánh giá phải được định lượng trên cơ sở các tiêu chí gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ theo từng vị trí việc làm;

c) Ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh

giá, xếp loại chất lượng viên chức;

d) Gắn kết quả đánh giá với việc thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng và chế độ, chính sách khác theo quy định của pháp luật và quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.

2. Thẩm quyền đánh giá:

a) Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập hoặc người đứng đầu đơn vị trực thuộc thực hiện đánh giá viên chức thuộc phạm vi quản lý theo quy chế đánh giá của đơn vị sự nghiệp công lập;

b) Việc đánh giá người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập do người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện.

3. Nội dung đánh giá:

a) Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, đạo đức nghề nghiệp; ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực hiện nhiệm vụ; việc chấp hành quy định của pháp luật về viên chức và quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị;

b) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm; khả năng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao thường xuyên, đột xuất; tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp đối với các vị trí việc làm tiếp xúc trực tiếp với người dân, doanh nghiệp; khả năng phối hợp với đồng nghiệp;

c) Năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong thực hiện nhiệm vụ;

d) Kết quả thực hiện nhiệm vụ thông qua số lượng, chất lượng và tiến độ của sản phẩm theo vị trí việc làm;

đ) Nội dung khác theo yêu cầu của vị trí việc làm.

Ngoài các nội dung nêu trên, viên chức quản lý còn được đánh giá theo kết quả hoạt động của đơn vị hoặc lĩnh vực được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; khả năng tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ; năng lực tập hợp, đoàn kết viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

4. Xây dựng quy chế đánh giá:

a) Chính phủ hướng dẫn việc xây dựng khung tiêu chí đánh giá đối với

viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập trong các ngành, lĩnh vực;

b) Căn cứ vào quy định tại Điều này và khung tiêu chí đánh giá do Chính phủ ban hành, đơn vị sự nghiệp công lập xây dựng quy chế đánh giá áp dụng đối với viên chức thuộc phạm vi quản lý.”

Trước đây, trong Luật Viên chức năm 2010 chưa có quy định tiêu chí về năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm. Trong khi đó, Luật Viên chức năm 2025 lần đầu tiên đưa vào tiêu chí này. Kết quả đánh giá viên chức được sử dụng làm căn cứ trực tiếp cho việc trả lương, tiền thưởng, bố trí, sử dụng và xử lý viên chức.

7. Một số nội dung khác

Ngoài những điểm mới cơ bản nêu trên, Luật Viên chức năm 2025 còn có một số nội dung mới tiến bộ, như:

Bố trí vào vị trí việc làm thấp hơn hoặc cho thôi việc nếu viên chức không hoàn thành nhiệm vụ: Luật Viên chức năm 2010 chưa quy định rõ mối liên hệ trực tiếp giữa kết quả đánh giá và việc cho thôi việc. Khoản 4 Điều 22 và Điều 26 Luật Viên chức năm 2025 quy định: Viên chức không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm có thể bị bố trí vào vị trí việc làm ở trình độ thấp hơn hoặc cho thôi việc. Đây là điểm mới quan trọng, nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân và khắc phục tình trạng “bình quân” trong quản lý viên chức. Điều này đặt ra yêu cầu đối với viên chức phải tự “nâng mình” mới để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Điều chỉnh về kỷ luật viên chức và thời hiệu xử lý kỷ luật: So với Luật Viên chức năm 2010 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019) thì Luật Viên chức năm 2025 đã “siết chặt” hơn quy định về kỷ luật. Theo Điều 36, Luật Viên chức năm 2025 đã **kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật**, theo đó thời hiệu đối với hành vi bị khiển trách tăng từ 02 năm lên 05 năm, các hành vi vi phạm khác tăng từ 05 năm lên 10 năm. Các trường hợp không áp dụng thời hiệu tiếp tục được giữ nguyên. Thời hạn xử lý kỷ luật tối đa 90 ngày, trường hợp phức tạp không quá 150 ngày. Ngoài ra, thời gian điều tra, truy tố, xét xử hình sự không được tính vào thời hiệu xử lý kỷ luật.

Quản lý viên chức bằng dữ liệu số và hồ sơ điện tử: Luật Viên chức năm 2010 chủ yếu quy định quản lý hồ sơ viên chức theo hồ sơ bản giấy. Điều

41 Luật Viên chức năm 2025 nhấn mạnh tới việc quản lý hồ sơ điện tử. Theo đó, hồ sơ viên chức bao gồm hồ sơ giấy và hồ sơ điện tử, được quản lý trên hệ thống thông tin về viên chức và được cập nhật vào cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức. Hồ sơ viên chức phải có đầy đủ tài liệu theo quy định khi có thay đổi; cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt, cập nhật vào hồ sơ viên chức và đồng bộ với cơ sở dữ liệu quốc gia về viên chức.

Có điều luật riêng quy định về xử lý viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu: Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) chưa có quy định đầy đủ về việc xử lý vi phạm đối với viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu. Luật Viên chức năm 2025 đã tách riêng thành một điều luật độc lập (Điều 42) tập trung trực tiếp vào viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu. Đồng thời khẳng định rõ nguyên tắc: *“Mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác đều bị xử lý theo quy định của pháp luật”*. *“Căn cứ vào tính chất, mức độ nghiêm trọng, người có hành vi vi phạm có thể bị xử lý hình sự, hành chính hoặc xử lý kỷ luật”*. Như vậy, pháp luật không đương nhiên miễn trách nhiệm của người vi phạm ngay cả khi đã nghỉ việc, nghỉ hưu. Chính điều này có ý nghĩa đề cao tính trách nhiệm của viên chức trong toàn bộ quá trình công tác.

Chậm nhất đến ngày 01/7/2027, các Bộ, ngành, cơ quan trung ương, địa phương, đơn vị sự nghiệp công lập phải hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp lương tương ứng đối với viên chức được tuyển dụng trước ngày 01/7/2026 thuộc phạm vi quản lý theo quy định của Luật này. Kể từ ngày 01/7/2026, người đang tập sự theo quy định của Luật Viên chức số 58/2010/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 được xếp lương tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng.

Viên chức được tuyển dụng **trước ngày 01/7/2003** có các quyền, nghĩa vụ và được quản lý như viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc không xác định thời hạn theo quy định của pháp luật về viên chức. Viên chức được tuyển dụng **từ ngày 01/7/2003 đến trước ngày 01/7/2026** tiếp tục thực hiện hợp đồng làm việc đã ký kết với đơn vị sự nghiệp công lập, có các quyền, nghĩa vụ và được quản lý theo quy định của Luật này và quy định của pháp luật có liên quan.

Đất nước ta đang trước những thời cơ và vận hội mới, với những điểm mới mang tính đột phá, Luật Viên chức năm 2025 không đơn thuần là văn bản sửa đổi của Luật Viên chức năm 2010 mà đã thiết lập những quy tắc mới trong

quản lý viên chức, lấy hiệu quả, trách nhiệm và giá trị phục vụ xã hội làm trung tâm. Từ ngày 01/7/2026 tới đây, khi Luật Viên chức năm 2025 chính thức có hiệu lực được kỳ vọng sẽ góp phần xây dựng đội ngũ viên chức chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo, trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới./.

Nơi nhận:

- Các Ban Đảng, UBKT, VP - Tỉnh ủy;
- Các Ban HĐND tỉnh, VP Đoàn ĐBQH&HĐND tỉnh;
- UBMTTQ&TCCTXH tỉnh;
- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- Hội Luật gia tỉnh; Đoàn Luật sư tỉnh;
- Các tổ chức đại diện của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- Thành viên Hội đồng phối hợp PBGDPL tỉnh;
- Báo cáo viên pháp luật cấp tỉnh;
- Các cơ quan TW đóng tại địa phương tương đương cấp tỉnh;
- UBND xã, phường;
- Trang TTĐT PBGDPL tỉnh (đăng tải);
- Trang TTĐT STP (đăng tải);
- Lưu: VT, PBGDPL (NT.Hiền).

SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYẾN QUANG