

SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
**CẢNG VỤ ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 1A/QĐ-CVĐTND

TP. Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 8 năm 2024

## **QUYẾT ĐỊNH**

**V/v ban hành Quy định xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả đối với viên chức, người lao động tại Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh**

### **GIÁM ĐỐC CẢNG VỤ ĐƯỜNG THỦY NỘI ĐỊA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Căn cứ Quyết định số 179/2005/QĐ-UBND ngày 30/9/2005 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về thành lập Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh và Quyết định số 84/2007/QĐ-UBND ngày 14/6/2007 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về bổ sung Điều 1 Quyết định số 179/2005/QĐ-UBND ngày 30/9/2005;

Căn cứ Quyết định số 585/QĐ-SGTVT ngày 04/06/2021 của Giám đốc Sở Giao thông vận tải về ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động Cảng vụ đường thủy nội địa trực thuộc Sở Giao thông vận tải;

Căn cứ Quyết định số 727/QĐ-CVĐTND ngày 09/06/2021 của Cảng vụ đường thủy nội địa quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế, số người làm việc tại Cảng vụ đường thủy nội địa; được sửa đổi bổ sung một số điều tại Quyết định 2818/QĐ-CVĐTND ngày 30/12/2022 của Cảng vụ đường thủy nội địa

Căn cứ Luật Viên chức số 58/2010/QH12; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14;

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;

Căn cứ Luật trách nhiệm bồi thường của Nhà nước số 10/2017/QH14;

Căn cứ Nghị định số 68/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2018 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật trách nhiệm bồi thường của Nhà nước;

Căn cứ 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;





Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06 tháng 7 năm 2022 của Ban Chấp hành Trung ương về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm;

Căn cứ Quy định số 148-QĐ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2024 của Ban Chấp hành Trung ương về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới trong trường hợp cần thiết hoặc khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của đảng, pháp luật của nhà nước;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 07 năm 2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29 tháng 6 năm 2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Quyết định số 42/2021/QĐ-UBND ngày 01 tháng 12 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quy định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh;

Xét đề nghị của của Trưởng phòng Tổ chức Hành chính tại Tờ trình số 47/TTr-TCHC ngày 22 tháng 8 năm 2024.

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này “*Quy định xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả đối với viên chức, người lao động tại Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh*”.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 377/QĐ-CVĐTND ngày 20/5/2013 của Giám đốc Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức Cảng vụ đường thủy nội địa.

**Điều 3.** Trưởng Phòng Tổ chức Hành chính, Trưởng các Phòng, Ban, Đại diện thuộc đơn vị chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Ban Giám đốc;
- Các phòng, ban, đại diện;
- BCH 02 đoàn thể;
- Lưu: TCHC.

**GIÁM ĐỐC**



**Trần Quốc Khánh**









## QUY ĐỊNH

Về xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả đối với viên chức,  
người lao động tại Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh  
(Ban hành kèm theo Quyết định số 1484/QĐ-CVĐTND ngày 23 tháng 8 năm 2024  
của Giám đốc Cảng vụ đường thủy nội địa)

### Chương I

#### QUY ĐỊNH CHUNG

##### Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy định này quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; việc áp dụng hình thức kỷ luật; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với VC-NLĐ (sau đây gọi chung là VC-NLĐ) và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của VC-NLĐ.

2. Quy định này áp dụng đối với toàn thể VC-NLĐ đang công tác tại các phòng, ban, đại diện trực thuộc Cảng vụ đường thủy nội địa Thành phố Hồ Chí Minh (viết tắt là Cảng vụ).

##### Điều 2. Giải thích từ ngữ

Trong Quy định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *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 lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

2. *Viên chức quản lý* là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý.

3. *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.



Người lao động tại Cảng vụ theo Quy định này làm việc tại các vị trí, công việc hỗ trợ, phục vụ theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính Phủ.

4. *Hợp đồng làm việc* là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa VC-NLĐ hoặc người được tuyển dụng làm VC-NLĐ 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 và nghĩa vụ của mỗi bên.

5. *Người bị thiệt hại* là cá nhân, tổ chức bị thiệt hại về vật chất, thiệt hại về tinh thần do người thi hành công vụ gây ra thuộc phạm vi trách nhiệm bồi thường của Nhà nước được quy định tại Luật trách nhiệm bồi thường của nhà nước.

6. *Người thi hành công vụ* là người được bầu cử, phê chuẩn, tuyển dụng hoặc bổ nhiệm theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức và pháp luật có liên quan vào một vị trí trong cơ quan nhà nước để thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính, tổ tụng hoặc thi hành án hoặc người khác được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao thực hiện nhiệm vụ có liên quan đến hoạt động quản lý hành chính, tổ tụng hoặc thi hành án.

7. *Hành vi trái pháp luật của người thi hành công vụ* là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn không đúng quy định của pháp luật.

8. *Hoàn trả* là trách nhiệm của người thi hành công vụ gây thiệt hại phải trả lại một khoản tiền cho ngân sách nhà nước theo quy định của Luật trách nhiệm bồi thường của nhà nước.

9. *Tạm đình chỉ công tác* là việc buộc VC-NLĐ dừng thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao trong thời hạn nhất định. Tạm đình chỉ công tác không phải là hình thức kỷ luật.

### **Điều 3. Nguyên tắc xử lý kỷ luật**

1. Phải chứng minh được lỗi của VC-NLĐ;
2. Bảo đảm khách quan, công bằng; công khai, nghiêm minh; chính xác, kịp thời; đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục.

3. Mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý một lần bằng một hình thức kỷ luật. Trong cùng một thời điểm xem xét xử lý kỷ luật, nếu VC-NLĐ có từ 02 hành vi vi phạm trở lên thì xem xét, kết luận về từng hành vi vi phạm và quyết định chung bằng một hình thức cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm.



4. Trường hợp VC-NLĐ 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;

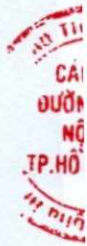
b) Nếu có hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật ở hình thức nặng hơn so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng đối với hành vi vi phạm mới.

5. 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; việc khắc phục khuyết điểm, vi phạm, hậu quả; các trường hợp khác theo quy định của Đảng và của pháp luật được tính là căn cứ để xem xét miễn kỷ luật hoặc giảm nhẹ trách nhiệm.

6. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính hoặc hình thức kỷ luật đảng 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.

7. VC-NLĐ bị xử lý kỷ luật về đảng thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về đảng, Công vụ thực hiện quy trình xử lý kỷ luật hành chính (nếu có), trừ trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật quy định tại Điều 5 của Quy định này.

Hình thức kỷ luật hành chính phải đảm bảo tương xứng với kỷ luật về đảng. Trường hợp bị xử lý kỷ luật về đảng bằng hình thức cao nhất thì Công vụ báo cáo Sở Giao thông vận tải xem xét, quyết định xử lý kỷ luật hành chính bằng hình thức cao nhất nếu thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 13 của Quy định này; nếu không thuộc một trong các trường hợp nêu trên thì báo cáo cấp có thẩm quyền quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; cảnh cáo đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng đối với người lao động. Trường hợp còn có ý kiến khác nhau về việc xác định hình thức kỷ luật hành chính tương xứng với hình thức xử lý kỷ luật về đảng cao nhất thì cấp có thẩm quyền quyết định việc thành lập Hội đồng xử lý kỷ luật để tham mưu; tham mưu ý kiến bằng văn bản của tổ chức Đảng ra quyết định xử lý kỷ luật đảng viên trước khi quyết định.





Trường hợp có thay đổi về hình thức xử lý kỷ luật về đảng thì phải thay đổi hình thức xử lý 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 có). Trường hợp cấp có thẩm quyền của Đảng quyết định xoá bỏ quyết định xử lý kỷ luật về đảng thì cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật hành chính phải ban hành quyết định huỷ bỏ quyết định xử lý kỷ luật hành chính.

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

9. VC-NLĐ có hành vi vi phạm lần đầu đã bị xử lý kỷ luật mà trong thời hạn 24 tháng kể từ ngày quyết định xử lý kỷ luật có hiệu lực có cùng hành vi vi phạm thì bị coi là tái phạm; ngoài thời hạn 24 tháng thì hành vi vi phạm đó được coi là vi phạm lần đầu nhưng được tính là tình tiết tăng nặng khi xem xét xử lý kỷ luật.

10. Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với VC-NLĐ trong các trường hợp quy định tại Điều 5 quy định này không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.

11. Quyết định xử lý kỷ luật VC-NLĐ có hiệu lực 12 tháng kể từ ngày có hiệu lực thi hành; đối với trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì việc quy hoạch, bổ nhiệm, ứng cử vào chức vụ cao hơn, bố trí công tác cán bộ áp dụng hiệu lực theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

Trường hợp đã có quyết định kỷ luật về đảng thì hiệu lực của quyết định xử lý kỷ luật hành chính tính từ ngày quyết định kỷ luật về đảng có hiệu lực. Trong thời gian này, nếu 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 VC-NLĐ động tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật trong thời gian đang thi hành quyết định xử lý kỷ luật thì xử lý theo quy định tại khoản 4 Điều này. Quyết định kỷ luật đang thi hành chấm dứt hiệu lực 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 VC-NLĐ. Hình thức kỷ luật phải ghi vào lý lịch của VC-NLĐ.

12. VC-NLĐ 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 xem xét xử lý kỷ luật và áp dụng hình thức kỷ luật theo quy định của pháp luật tương ứng với vị trí VC-NLĐ hiện đang



đảm nhiệm. Đối với trường hợp này, cơ quan, tổ chức, đơn vị cũ có trách nhiệm cung cấp toàn bộ hồ sơ liên quan đến hành vi vi phạm và cử người phối hợp 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.

13. 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 4. Các trường hợp xử lý kỷ luật**

1. VC-NLĐ có hành vi vi phạm các quy định về nghĩa vụ của VC-NLĐ; những việc VC-NLĐ không được làm; nội quy, quy chế của Cảnh vụ; vi phạm đạo đức, lối sống, vi phạm pháp luật khi thi hành công vụ hoặc có hành vi vi phạm khác liên quan đến hoạt động công vụ bị xử lý kỷ luật về đảng, đoàn thể thì bị xem xét xử lý kỷ luật hành chính.

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 Cảnh vụ, làm ảnh hưởng đến uy tín của Cảnh vụ.

b) Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại lớn, tác động ngoài phạm vi nội bộ Cảnh vụ, gây dư luận xấu trong VC-NLĐ và nhân dân, làm giảm uy tín của Cảnh vụ.

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 VC-NLĐ và nhân dân, làm mất uy tín của Cảnh vụ.

d) Vi phạm gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại đặc biệt lớn, phạm vi tác động sâu rộng đến toàn xã hội, gây dư luận đặc biệt bức xúc trong VC-NLĐ và nhân dân, làm mất uy tín của Cảnh vụ.

#### **Điều 5. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật**

Chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với VC-NLĐ có hành vi vi phạm trong các trường hợp sau:

1. Đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được cấp có thẩm quyền cho phép;

2. 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;



3. 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. VC-NLĐ là nữ giới đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi hoặc VC-NLĐ là nam giới (trong trường hợp vợ chết hoặc vì lý do khách quan, bất khả kháng khác) 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.

### **Điều 6. Các trường hợp được miễn trách nhiệm kỷ luật**

VC-NLĐ được miễn trách nhiệm kỷ luật trong các trường hợp sau:

1. Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi có hành vi vi phạm;

2. Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế cấp thiết, do sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan theo quy định của Bộ luật Dân sự khi thực hiện công việc, nhiệm vụ.

3. VC-NLĐ có hành vi vi phạm đến mức bị xử lý kỷ luật nhưng đã qua đời.

### **Điều 7. Thời hiệu xử lý kỷ luật**

1. Đối với viên chức:

a) Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn mà khi hết thời hạn đó thì viên chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu 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. 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.

b) Xác định thời điểm có hành vi vi phạm:

- 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.

- Đối với hành vi vi phạm chưa chấm dứt thì thời điểm có hành vi vi phạm được tính từ thời điểm phát hiện.

- 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.

c) Trừ trường hợp quy định tại mục d khoản 1 Điều này, thời hiệu xử lý kỷ luật được quy định như sau:

- 05 năm đối với hành vi vi phạm ít nghiêm trọng 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.

d) Đối với các hành vi vi phạm sau đây thì không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật:

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

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

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

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

2. Đối với người lao động:

a) Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật nhà nước của Cảng vụ thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

b) Khi hết thời gian quy định tại các khoản 1, 2, 3 Điều 5 Quy định này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

## **Điều 8. Thời hạn xử lý kỷ luật**

1. Đối với viên chức

a) 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 hoặc từ khi cấp có thẩm quyền kết luận viên chức có hành vi vi phạm 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 và phải ban hành quy định xử lý kỷ luật nếu hành vi vi phạm còn trong thời hiệu.

b) Không tính vào thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật đối với:





- Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 5 của Quy định này.

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

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

## 2. Đối với người lao động

Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và 2 Điều 7 Quy định này.

## 3. 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 5 của Quy 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 Toà án về quyết định xử lý kỷ luật cho đến khi ra quyết định xử lý kỷ luật thay thế.

## Chương II

# QUY ĐỊNH HÌNH THỨC, THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XEM XÉT XỬ LÝ KỶ LUẬT

## Mục 1:

## QUY ĐỊNH HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC

### Điều 9. Các hình thức kỷ luật

1. Viên chức không giữ chức vụ nếu có hành vi vi phạm, tùy theo mức độ vi phạm bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

a) Khiển trách;

b) Cảnh cáo;

c) Buộc thôi việc.

2. Viên chức giữ chức vụ quản lý nếu có hành vi vi phạm, tùy theo mức độ vi phạm bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

a) Khiển trách;

b) Cảnh cáo;

c) Cách chức;



d) Buộc thôi việc.

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

**Điều 10. Khiển trách**

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 11 Quy định này, thuộc một trong các trường hợp sau:

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, 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 Công vụ 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;

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 Công vụ 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 Công vụ;

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; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí;

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; đất đai, tài nguyên môi trường; tài chính, kế toán, ngân hàng; quản lý, sử dụng tài sản công trong quá trình thực hiện nhiệm vụ;

9. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống bạo lực gia đình; dân số, hôn nhân và gia đình; bình đẳng giới; an sinh xã hội; quy định khác của Đảng và của pháp luật liên quan đến VC-NLĐ.



**Điều 11. Cảnh cáo**

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

1. Đã bị xử lý kỷ luật hình thức khiển trách về hành vi vi phạm qui định tại Điều 10 quy 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 10 quy 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 VC-NLĐ thuộc quyền quản lý vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp;
  - 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 12. Cách chức**

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

1. Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo theo quy định tại Điều 11 quy 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 10 quy định này.
3. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 11 quy định này.
4. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

**Điều 13. Buộc thôi việc**

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với viên chức có 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 đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 10 quy định này.
3. Viên chức quản lý có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 11 quy định này.



4. Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào Cảnh vụ.

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

## Mục 2:

### QUY ĐỊNH HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

#### Điều 14. Hình thức xử lý kỷ luật người lao động

1. Khiển trách.
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
3. Sa thải.

#### Điều 15. Khiển trách

Áp dụng như Điều 10 Quy định này.

#### Điều 16. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức

Áp dụng như Điều 11 Quy định này.

#### Điều 17. Sa thải

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong các trường hợp sau đây:

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc;

2. Người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục nơi làm việc được quy định trong quy chế, quy định của Cảnh vụ;

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại khoản 5 Điều 24 Quy định này;

4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

5. Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau:



- a) Do thiên tai, hỏa hoạn;
- b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

### Mục 3:

## QUY ĐỊNH VỀ THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XEM XÉT XỬ LÝ KỶ LUẬT

### Điều 18. Thẩm quyền xử lý kỷ luật

1. Đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

a) Giám đốc Sở Giao thông vận tải sẽ tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật đối với viên chức thuộc thẩm quyền bổ nhiệm (Gồm thành viên Ban Giám đốc và Trưởng các Đại diện Cảng vụ).

b) Giám đốc Cảng vụ sẽ tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật đối với viên chức thuộc thẩm quyền bổ nhiệm (Gồm cấp Trưởng, Cấp phó các phòng, ban và cấp Phó Trưởng các Đại diện Cảng vụ).

2. Đối với viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, và người lao động đang công tác tại đơn vị thì Giám đốc Cảng vụ sẽ tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật, trừ trường hợp quy định tại khoản 5 Điều 22 Quy định này.

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

4. Đối với VC-NLĐ đã chuyển công tác mới phát hiện có hành vi vi phạm mà còn trong thời hiệu quy định, thì tiến hành xử lý kỷ luật và ra quyết định kỷ luật theo thẩm quyền và gửi hồ sơ, quyết định kỷ luật về cơ quan, tổ chức, đơn vị đang quản lý VC-NLĐ đó.

5. Trường hợp VC-NLĐ có hành vi vi phạm trong thời gian công tác tại Cảng vụ mà khi chuyển sang cơ quan, tổ chức, đơn vị mới mới phát hiện hành vi vi phạm luật và vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì thẩm quyền tiến hành và xử



lý kỷ luật thuộc Cảng vụ. Hồ sơ, quyết định kỷ luật được gửi về Sở Giao thông vận tải.

Trường hợp viên chức chuyển công tác và được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm giữ vị trí lãnh đạo, quản lý thì Cảng vụ tổng hợp hồ sơ đề nghị cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xử lý kỷ luật theo quy định.

### **Điều 19. Trình tự, thủ tục xem xét xử lý kỷ luật**

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) Cấp có thẩm quyền 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 12 Điều 3 Quy định này;
- b) Xử lý kỷ luật theo quyết định của cấp có thẩm quyền quy định tại khoản 3 Điều 5 Quy 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 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) VC-NLĐ 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 hành vi tham nhũng;
- c) Đã có quyết định xử lý kỷ luật về đảng, trừ trường hợp cấp có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật theo quy định tại khoản 7 Điều 3 Quy định này.

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 20. Tổ chức họp kiểm điểm**

1. Trách nhiệm tổ chức cuộc họp kiểm điểm:

- a) Đối với Giám đốc và các Phó Giám đốc Cảng vụ, Giám đốc Sở Giao thông vận tải chịu trách nhiệm tổ chức họp kiểm điểm và quyết định thành phần dự họp.



b) Đối với VC-NLĐ trực thuộc Cảng vụ, Giám đốc Cảng vụ chịu trách nhiệm tổ chức cuộc họp kỷ luật.

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

a) Toàn thể VC-NLĐ của bộ phận có liên quan

b) Đại diện lãnh đạo Cảng vụ

c) Đại diện cấp uỷ Cảng vụ

d) Đại diện công đoàn Cảng vụ

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

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

a) Người chủ trì cuộc họp tuyên bố lý do cuộc họp, thông báo hoặc uỷ quyền cho phòng Tổ chức Hành chính thông báo các nội dung: tóm tắt 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 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 gian 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 (thông qua phòng Tổ chức Hành chính). 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) và trình tự thực hiện.

### **Điều 21. Hội đồng kỷ luật**

1. Giám đốc ra quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với VC-NLĐ có hành vi vi phạm.
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 và Thư ký 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 22. Thành phần Hội đồng kỷ luật**

1. Đối với viên chức không giữ chức vụ; người lao động có hành vi vi phạm, Hội đồng kỷ luật có 05 thành viên, bao gồm:
  - a) Chủ tịch Hội đồng là Giám đốc hoặc Phó Giám đốc;
  - b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Đảng ủy;
  - c) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành Công đoàn;
  - d) Một ủy viên Hội đồng là trưởng hoặc phó của bộ phận nơi VC-NLĐ bị xem xét xử lý kỷ luật công tác;
  - đ) Một ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là Trưởng hoặc Phó Trưởng Phòng Tổ chức Hành chính.
2. Đối với viên chức giữ chức vụ quản lý là Giám đốc, các Phó Giám đốc, Trưởng, Phó các bộ phận có hành vi vi phạm, do Sở Giao thông vận tải tiến hành các bước xử lý kỷ luật.
3. Trường hợp tất cả cấp ủy hoặc Ban chấp hành công đoàn thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 13 Điều 3 Quy định này thì cử 01 đại diện cấp ủy Cảng vụ hoặc cử 01 công đoàn viên Cảng vụ thay thế.



4. Trường hợp Giám đốc hoặc tất cả Phó Giám đốc quy định tại điểm a khoản 1 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 13 Điều 3 Quy định này thì cử 01 viên chức của Cảng vụ thay thế.

5. Trường hợp Giám đốc hoặc tất cả Phó Giám đốc tại khoản 2 Điều này thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 13 Điều 3 Quy định này thì Giám đốc Sở Giao thông vận là Chủ tịch Hội đồng.

### **Điều 23. Tổ chức họp Hội đồng kỷ luật**

#### **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 VC-NLĐ có hành vi vi phạm. Trường hợp VC-NLĐ 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 VC-NLĐ 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 Chi ủy, Tổ Công đoàn hoặc Chi đoàn có VC-NLĐ vi phạm kỷ luật 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) Ủy viên kiêm Thư ký 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 VC-NLĐ có hành vi vi phạm, Biên bản cuộc họp kiểm điểm VC-NLĐ của bộ phận VC-NLĐ trực thuộc 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) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật đọc trích ngang sơ yếu lý lịch của VC-NLĐ có hành vi vi phạm pháp luật và các tài liệu khác có liên quan.

c) VC-NLĐ có hành vi vi phạm pháp luật đọc bản tự kiểm điểm.

Trường hợp VC-NLĐ có hành vi vi phạm pháp luật vắng mặt nhưng có bản kiểm điểm thì Thư ký 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) Ủy viên kiêm Thư ký 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) VC-NLĐ có hành vi vi phạm phát biểu ý kiến; nếu VC-NLĐ 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 Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng kỷ luật có trách nhiệm ký biên bản của cuộc họp.

3. Trường hợp nhiều VC-NLĐ có hành vi vi phạm thì Hội đồng kỷ luật họp để tiến hành xem xét xử lý kỷ luật đối với từng VC-NLĐ.

#### **Điều 24. Quyết định kỷ luật**

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 trong trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật hoặc văn bản đề xuất của cơ quan tham mưu về công tác 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 VC-NLĐ không vi phạm và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

c) Trường hợp vi phạm của VC-NLĐ 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 Điều 8 văn bản này và chịu trách nhiệm về quyết định của mình;

2. Trường hợp VC-NLĐ 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 hành vi 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 thì cấp có thẩm quyền xử lý có trách nhiệm ra quyết định buộc thôi việc hoặc sa thải đối với VC-NLĐ vi phạm.

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



## **Điều 25. Hiệu lực của Quyết định xử lý kỷ luật**

### 1. Đối với viên chức:

Quyết định kỷ luật viên chức có hiệu lực 12 tháng kể từ ngày có hiệu lực thi hành. Trong thời gian này, nếu VC-NLĐ 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 chấm dứt hiệu lực.

Trường hợp viên chức tiếp tục có hành vi vi phạm trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì xử lý theo quy định tại khoản 3 Điều 23 Quyết định 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.

### 2. Đối với người lao động:

a) Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng, hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xoá kỷ luật.

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

3. Trường hợp người lao động tiếp tục có hành vi vi phạm trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì 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 mới có hiệu lực.

## **Điều 26. Khiếu nại**

VC-NLĐ bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định kỷ luật theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

## **Mục 4:**

### **CÁC QUY ĐỊNH KHÁC LIÊN QUAN ĐẾN KỶ LUẬT VC-NLĐ**

## **Điều 27. Các quy định liên quan khi xem xét xử lý kỷ luật**

1. VC-NLĐ 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 VC-NLĐ bị xem xét xử lý kỷ luật có hành vi vi phạm khác thì Hội đồng kỷ luật xem xét kiến nghị lại hình thức kỷ luật.

### **Điều 28. Các quy định liên quan đến việc thi hành Quyết định kỷ luật**

1. Viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc hoặc người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải:

a) Viên chức bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc hoặc người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải 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 theo quy định của pháp luật;

b) Phòng Tổ chức Hành chính có trách nhiệm cung cấp bản sao hồ sơ lý lịch và nhận xét quá trình công tác (có xác nhận) khi VC-NLĐ bị xử lý kỷ luật có nhu 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 công vụ 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 VC-NLĐ 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, Giám đốc có trách nhiệm công bố công khai tại đơn vị. 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.

3. VC-NLĐ bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức, buộc thôi việc hoặc sa thải, sau đó được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là oan, sai mà vị trí công tác cũ đã bố trí người khác thay thế, thì Giám đốc có trách nhiệm bố trí vào vị trí công tác, chức vụ quản lý phù hợp.

### **Điều 29. Các quy định khác liên quan đến việc kỷ luật viên chức**

1. Viên chức bị khiển trách thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 03 tháng; bị cảnh cáo thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 06 tháng. Trường hợp viên chức bị cách chức thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 12 tháng, đồng thời đơn vị sự nghiệp công lập bố trí vị trí việc làm khác phù hợp.

2. Viên chức bị kỷ luật thì xử lý như sau:



a) Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách hoặc cảnh cáo thì không thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực;

b) Trường hợp bị kỷ luật bằng hình thức cách chức thì không thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm trong thời hạn 24 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

3. Viên chức đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử thì không được bổ nhiệm, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng hoặc thôi việc.

4. Viên chức quản lý đã bị kỷ luật cách chức do tham nhũng hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng thì không được bổ nhiệm vào vị trí quản lý.

5. Viên chức bị cấm hành nghề hoặc bị hạn chế hoạt động nghề nghiệp trong một thời hạn nhất định theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, nếu không bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì đơn vị sự nghiệp công lập phải bố trí viên chức vào vị trí việc làm khác không liên quan đến hoạt động nghề nghiệp bị cấm hoặc bị hạn chế.

6. Viên chức bị xử lý kỷ luật, bị tạm đình chỉ công tác hoặc phải bồi thường, hoàn trả theo quyết định của đơn vị sự nghiệp công lập nếu thấy không thỏa đáng thì có quyền khiếu nại, khởi kiện hoặc yêu cầu giải quyết theo trình tự do pháp luật quy định.

### **Điều 30. Quy định đối với viên chức bị truy cứu trách nhiệm hình sự**

1. Viên chức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng thì bị buộc thôi việc, kể từ ngày bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật.

2. Viên chức quản lý bị Tòa án tuyên phạm tội thì đương nhiên thôi giữ chức vụ quản lý, kể từ ngày bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật

### **Điều 31. Quy định về tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ**

1. Căn cứ tạm đình chỉ công tác trong trường hợp cần thiết

a) VC-NLĐ có hành vi vi phạm về phẩm chất đạo đức, lối sống gây ảnh hưởng tiêu cực, bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín tổ chức, cá nhân.

b) VC-NLĐ cố tình trì hoãn, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không thực hiện công việc thuộc thẩm quyền theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

c) VC-NLĐ có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trong quá trình thực thi công vụ.

d) VC-NLĐ đang bị xem xét, xử lý kỷ luật mà cố ý trì hoãn, trốn tránh không thực hiện yêu cầu của cấp có thẩm quyền trong quá trình xem xét, xử lý vi



phạm của bản thân hoặc lợi dụng chức vụ, quyền hạn, ảnh hưởng của mình, của người khác để tác động, gây khó khăn cho việc xem xét, xử lý.

đ) Cán bộ bị kỷ luật đảng bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức và đang trong thời gian chờ xem xét, xử lý chức vụ chính quyền mà nếu tiếp tục công tác sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị.

2. Căn cứ tạm đình chỉ công tác trong trường hợp có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng

a) VC-NLĐ bị khởi tố để phục vụ công tác điều tra.

b) Trong quá trình xem xét, xử lý hành vi vi phạm của VC-NLĐ, có cơ sở xác định phải xử lý kỷ luật từ cảnh cáo trở lên hoặc xử lý bằng pháp luật hình sự mà cơ quan thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án có văn bản đề nghị tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ.

3. Thời hạn tạm đình chỉ công tác

a) Đối với viên chức, thời gian tạm đình chỉ công tác không quá 15 ngày, trường hợp cần thiết có thể kéo dài thêm nhưng không quá 30 ngày. Hết thời gian tạm đình chỉ công tác, nếu viên chức không bị xử lý kỷ luật thì được bố trí việc làm cũ.

b) Đối với người lao động, thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày.

4. Thẩm quyền của Giám đốc Cảng vụ trong việc tạm đình chỉ công tác

a). Giám đốc Cảng vụ có quyền quyết định tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ trực thuộc khi có một trong những căn cứ được quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều này.

b) Đề nghị cơ quan chức năng, các bộ phận trực thuộc, cá nhân có liên quan cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến việc ra quyết định tạm đình chỉ công tác hoặc yêu cầu cơ quan chức năng kiểm tra, xác minh làm rõ, xử lý vi phạm theo quy định.

c) Yêu cầu VC-NLĐ bị tạm đình chỉ công tác chấp hành các yêu cầu của cơ quan chức năng hoặc người có thẩm quyền để phục vụ công tác xác minh, làm rõ, xử lý vi phạm.

5. Trách nhiệm của Giám đốc Cảng vụ trong việc tạm đình chỉ công tác

a) Kịp thời ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ trực thuộc khi có một trong những căn cứ được quy định tại Khoản 1, Khoản 2 Điều này; hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác trong trường hợp không đúng quy định hoặc



khi có kết luận không vi phạm, đồng thời báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý VC-NLĐ.

b) Chịu trách nhiệm về việc ra quyết định tạm đình chỉ công tác, hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác. Công bố quyết định tạm đình chỉ công tác, quyết định hủy bỏ tạm đình chỉ công tác trong đơn vị, bộ phận nơi VC-NLĐ công tác và gửi quyết định tạm đình chỉ công tác, quyết định hủy bỏ tạm đình chỉ công tác đến các cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan.

c) Khi hết thời hạn tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ nếu có nhiều tình tiết phức tạp cần có thời gian tiếp tục xác minh, làm rõ vi phạm của cán bộ thì báo cáo cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ trước khi gia hạn tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ.

#### 6. Quyền và trách nhiệm của VC-NLĐ bị tạm đình chỉ công tác

##### a) Quyền của cán bộ bị tạm đình chỉ công tác

- Có quyền đề nghị Giám đốc Cảng vụ xem xét lại quyết định tạm đình chỉ công tác nếu có căn cứ xác định việc tạm đình chỉ công tác không đúng quy định.

- Được khôi phục quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi được cơ quan chức năng kết luận không vi phạm, không bị xử lý vi phạm.

- Chế độ, chính sách đối với VC-NLĐ trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác được thực hiện như trước thời điểm bị tạm đình chỉ công tác.

##### b) Trách nhiệm của cán bộ bị tạm đình chỉ công tác

- Chấp hành nghiêm quyết định tạm đình chỉ công tác.

- Cung cấp đầy đủ thông tin, tài liệu có liên quan và chấp hành yêu cầu của người đứng đầu, cấp có thẩm quyền trong quá trình xác minh, làm rõ, xử lý vi phạm.

#### 7. Thủ tục và quản lý hồ sơ tạm đình chỉ công tác

##### a) Thủ tục tạm đình chỉ công tác

- Khi xác định có căn cứ tạm đình chỉ công tác được quy định tại khoản 1, khoản 2 của Điều này, theo đề nghị của bộ phận nơi VC-NLĐ đang công tác thì chậm nhất sau 2 ngày làm việc, Phòng tổ chức Hành chính có trách nhiệm tham mưu Giám đốc Cảng vụ ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ.

- Chậm nhất sau 2 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề xuất của Phòng tổ chức Hành chính, Giám đốc Cảng vụ ra quyết định tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐbộ.



- Trong 3 ngày làm việc kể từ ngày có đủ cơ sở để hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác thì Giám đốc Cảnh vụ ra quyết định hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác đối với VC-NLĐ.

- Quyết định tạm đình chỉ công tác và quyết định hủy bỏ quyết định tạm đình chỉ công tác được gửi đến VC-NLĐ bị tạm đình chỉ công tác, công bố trong bộ phận nơi VC-NLĐ đang công tác và gửi đến cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan.

## 2. Quản lý hồ sơ

Quyết định tạm đình chỉ công tác, quyết định hủy bỏ tạm đình chỉ công tác và tài liệu liên quan phải lưu vào hồ sơ VC-NLĐ, được quản lý, sử dụng theo quy định.

### **Điều 32. Chế độ, chính sách đối với VC-NLĐ đang trong thời gian tạm giữ, tạm giam, tạm đình chỉ công tác hoặc tạm đình chỉ chức vụ**

1. Trong thời gian tạm giữ, tạm giam hoặc được cho tại ngoại nhưng áp dụng biện pháp cấm đi khỏi nơi cư trú mà không thể tiếp tục đi làm để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử hoặc tạm đình chỉ công tác mà chưa bị xem xét xử lý kỷ luật thì VC-NLĐ được hưởng 50% của mức lương hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề và hệ số chênh lệch bảo lưu lương (nếu có).

Trường hợp viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý tạm đình chỉ chức vụ thì không được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

2. Trường hợp VC-NLĐ không bị xử lý kỷ luật hoặc được kết luận là oan, sai thì được truy lĩnh 50% còn lại quy định tại khoản 2 Điều này.

3. Trường hợp VC-NLĐ bị xử lý kỷ luật hoặc bị Tòa án tuyên là có tội thì không được truy lĩnh 50% còn lại quy định tại khoản 2 Điều này.

4. VC-NLĐ đang trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam thì đương nhiên bị tạm đình chỉ công tác, tạm đình chỉ chức vụ (nếu có); hết thời hạn tạm giữ, tạm giam mà được tại ngoại thì việc tạm đình chỉ công tác thực hiện theo đề nghị của cơ quan tiến hành tố tụng hoặc theo quyết định của cấp có thẩm quyền; trường hợp giữ chức vụ thì tiếp tục bị tạm đình chỉ chức vụ cho đến khi quyết định có hiệu lực pháp luật của cơ quan có thẩm quyền.

VC-NLĐ đã có quyết định khởi tố bị can nhưng được tại ngoại thì đương nhiên bị tạm đình chỉ chức vụ (nếu có); cấp có thẩm quyền sử dụng phân công công tác theo thẩm quyền; việc tạm đình chỉ công tác được thực hiện theo đề nghị của cơ quan tiến hành tố tụng hoặc theo quyết định của cơ quan quản lý hoặc được phân cấp thẩm quyền quản lý.



Chế độ, chính sách được hưởng theo quy định tại Điều này.

### **Chương III**

## **QUY ĐỊNH TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG, HOÀN TRẢ**

### **Mục 1:**

## **NGUYÊN TẮC XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG, HOÀN TRẢ**

### **Điều 33. Các trường hợp xử lý trách nhiệm bồi thường, hoàn trả**

1. VC-NLĐ làm mất, hư hỏng trang bị, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Cảnh vụ thì phải bồi thường theo quy định tại văn bản này.

2. VC-NLĐ khi thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được phân công có lỗi gây thiệt hại cho người khác thì Cảnh vụ phải bồi thường thiệt hại do VC-NLĐ thuộc quyền quản lý gây ra theo quy định của pháp luật dân sự về trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng. VC-NLĐ có lỗi gây thiệt hại cho người khác mà Cảnh vụ đã bồi thường phải có nghĩa vụ hoàn trả cho đơn vị theo quy định tại văn bản này.

### **Điều 34. Nguyên tắc xử lý trách nhiệm bồi thường, hoàn trả**

1. Phải căn cứ vào lỗi, tính chất của hành vi gây thiệt hại, mức độ thiệt hại tài sản thực tế gây ra để quyết định mức và phương thức bồi thường thiệt hại, hoàn trả cho Cảnh vụ, bảo đảm khách quan, công bằng và công khai. Cần xem xét thêm yếu tố hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản.

2. Đối với viên chức gây ra thiệt hại có trách nhiệm bồi thường, hoàn trả theo quyết định của Giám đốc Cảnh vụ hoặc cấp có thẩm quyền. Nếu viên chức không đủ khả năng bồi thường một lần thì bị trừ 20% (hai mươi phần trăm) tiền lương hàng tháng cho đến khi bồi thường đủ theo quyết định của người có thẩm quyền.

Đối với người lao động, trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hàng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật Lao động.

3. Trường hợp VC-NLĐ gây thiệt hại thuyên chuyển công tác, nghỉ hưu hay thôi việc thì phải hoàn thành việc bồi thường, hoàn trả trước khi thuyên chuyển, nghỉ hưu hay thôi việc; nếu không đủ khả năng bồi thường, hoàn trả thì đơn vị có



trách nhiệm phối hợp với cơ quan, tổ chức, đơn vị mới hoặc chính quyền địa phương nơi VC-NLĐ cư trú tiếp tục thu tiền bồi thường, hoàn trả cho đến khi thu đủ theo quyết định của người có thẩm quyền.

Trường hợp VC-NLĐ gây ra thiệt hại bị phạt tù mà không được hưởng án treo thì cơ quan thi hành án có trách nhiệm thu tiền bồi thường, hoàn trả theo quyết định của bản án, quyết định có hiệu lực của Tòa án.

4. Trường hợp có từ 02 VC-NLĐ trở lên cùng làm mất mát, hư hỏng hoặc gây thiệt hại đến tài sản của đơn vị hoặc gây thiệt hại cho người khác mà đơn vị phải bồi thường thì các VC-NLĐ đó đều phải liên đới chịu trách nhiệm bồi thường, hoàn trả trên cơ sở mức độ thiệt hại tài sản thực tế và mức độ lỗi của mỗi người.

5. Tài sản bị mất mát, hư hỏng, thiệt hại do lỗi cố ý của VC-NLĐ thì VC-NLĐ phải bồi thường, hoàn trả toàn bộ giá trị thiệt hại gây ra. Nếu tài sản bị mất mát, hư hỏng, thiệt hại do lỗi vô ý của VC-NLĐ thì căn cứ vào từng trường hợp cụ thể Giám đốc quyết định mức và phương thức bồi thường, hoàn trả.

6. Trường hợp VC-NLĐ ngay sau khi gây ra thiệt hại có đơn xin tự nguyện bồi thường, hoàn trả thiệt hại và được Giám đốc đồng ý bằng văn bản về mức, phương thức và thời hạn bồi thường, hoàn trả thì không phải thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường theo quy định tại Điều 34 hoặc Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả theo quy định tại Điều 39 Quy định này.

7. Trường hợp thiệt hại xảy ra do nguyên nhân bất khả kháng thì VC-NLĐ liên quan không phải chịu trách nhiệm bồi thường, hoàn trả.

## **Mục 2:**

### **TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XEM XÉT XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG**

#### **Điều 35. Xác định giá trị tài sản bị thiệt hại**

1. Khi phát hiện VC-NLĐ có hành vi làm mất, hư hỏng trang bị, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của đơn vị thì đơn vị phải tổ chức xác minh, sơ bộ đánh giá thiệt hại và lập biên bản về nội dung vụ việc để làm căn cứ xem xét, xử lý trách nhiệm bồi thường đối với VC-NLĐ.

2. Giá trị tài sản bị thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị thực tế của tài sản (tính theo giá thị trường tại thời điểm xảy ra hư hỏng, mất mát, thiệt hại), trừ đi giá trị còn lại của tài sản (nếu có) tại thời điểm xảy ra hư hỏng, mất mát, thiệt hại.



3. VC-NLĐ gây ra thiệt hại viét bản tường trình về vụ việc, đề xuất hướng giải quyết; đồng thời, đơn vị chuẩn bị thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường theo quy định tại Điều 34.

### **Điều 36. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường**

1. Giám đốc phải thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường để xem xét giải quyết việc bồi thường trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày phát hiện VC-NLĐ gây thiệt hại tài sản của đơn vị.

2. Thành phần Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường có 05 thành viên, bao gồm:

- a) Giám đốc hoặc Phó Giám đốc làm Chủ tịch Hội đồng;
- b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành Công đoàn;
- c) Một ủy viên Hội đồng là người trực tiếp quản lý hành chính và chuyên môn, nghiệp vụ của VC-NLĐ phải bồi thường;
- d) Một ủy viên Hội đồng là chuyên gia về lĩnh vực có liên quan đến việc xác định mức độ thiệt hại do đơn vị mời;
- đ) Một ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện phòng Tài chính Kế toán.

3. Trường hợp viên chức quản lý gây ra thiệt hại thì Giám đốc quyết định thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường theo quy định tại khoản 1 Điều này. Chủ tịch Hội đồng là Giám đốc hoặc Phó Giám đốc phụ trách trực tiếp của viên chức gây thiệt hại.

4. Không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận và vợ, chồng, anh, chị, em ruột, dâu (rể) hoặc người có liên quan đến VC-NLĐ đã gây thiệt hại tham gia Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường.

### **Điều 37. Nhiệm vụ và nguyên tắc hoạt động của Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường**

1. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường có các nhiệm vụ:

- a) Xem xét, đánh giá tính chất của hành vi gây thiệt hại; mức độ thiệt hại;
- b) Xác định trách nhiệm của VC-NLĐ gây ra thiệt hại và VC-NLĐ có liên quan;
- c) Kiến nghị với Giám đốc về mức và phương thức bồi thường;
- d) Trường hợp Hội đồng phát hiện hành vi của VC-NLĐ gây ra thiệt hại vật chất có dấu hiệu cấu thành tội phạm thì Hội đồng kiến nghị với Giám đốc chuyển hồ sơ đến cơ quan chức năng để xử lý theo quy định của pháp luật.

2. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường hoạt động theo các nguyên tắc:



a) Hội đồng họp khi có đủ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó có Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng;

b) Trong quá trình thảo luận và quyết định, các thành viên Hội đồng phải công bằng, khách quan, dân chủ và tuân theo các quy định của pháp luật;

c) Kiến nghị của Hội đồng về mức và phương thức bồi thường được thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín theo nguyên tắc đa số;

d) Cuộc họp của Hội đồng phải có biên bản ghi ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị mức và phương thức bồi thường;

đ) Các cuộc họp của Hội đồng phải có sự tham gia của VC-NLĐ gây ra thiệt hại. trường hợp VC-NLĐ gây ra thiệt hại vắng mặt sau 02 lần được hội đồng triệu tập mà không có lý do chính đáng thì đến lần thứ 03, sau khi hội đồng triệu tập, nếu VC-NLĐ đó tiếp tục vắng mặt thì hội đồng vẫn họp và VC-NLĐ gây ra thiệt hại phải thi hành quyết định bồi thường thiệt hại.

3. Hội đồng tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

### **Điều 38. Hồ sơ xử lý**

1. Khi xem xét, giải quyết việc bồi thường phải căn cứ vào hồ sơ xử lý trách nhiệm bồi thường của vụ việc, bao gồm:

a) Biên bản về vụ việc (hoặc văn bản kết luận của cơ quan có thẩm quyền);

b) Các bản tường trình của VC-NLĐ gây thiệt hại và VC-NLĐ có liên quan;

c) Hồ sơ kinh tế - kỹ thuật (nếu có) của trang bị, thiết bị hoặc tài sản bị mất, hư hỏng hoặc thiệt hại;

d) Biên bản đánh giá sơ bộ giá trị tài sản bị thiệt hại theo quy định tại khoản 1 Điều 32 quy định này;

đ) Các văn bản khác có liên quan (nếu có).

2. Hồ sơ xử lý trách nhiệm bồi thường phải được gửi các thành viên Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường trước khi họp Hội đồng 05 ngày làm việc để nghiên cứu.

### **Điều 39. Trình tự họp Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường**

1. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường họp xem xét giải quyết việc bồi thường theo trình tự sau:

a) Chủ tịch Hội đồng công bố thành phần tham gia;

b) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng báo cáo về hành vi gây thiệt hại của VC-NLĐ và mức bồi thường thiệt hại;



c) Hội đồng nghe giải trình của VC-NLĐ phải bồi thường và nghe ý kiến của các thành viên Hội đồng;

d) Hội đồng thảo luận và bỏ phiếu kín về mức và phương thức bồi thường;

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

e) Chủ tịch Hội đồng và Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng ký vào biên bản cuộc họp.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường bỏ phiếu thông qua mức và phương thức bồi thường; Chủ tịch Hội đồng phải lập hồ sơ cuộc họp và gửi tới Giám đốc xem xét, quyết định.

3. Trường hợp không đồng ý với mức bồi thường thiệt hại do hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường đã bỏ phiếu thông qua thì VC-NLĐ gây ra thiệt hại và VC-NLĐ có liên quan có thể yêu cầu Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường thuê chuyên gia, tổ chức thẩm định. Chi phí thuê chuyên gia, tổ chức thẩm định do VC-NLĐ có yêu cầu trả.

### **Mục 3:**

## **TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM HOÀN TRẢ**

### **Điều 40. Xác định trách nhiệm hoàn trả**

1. Khi VC-NLĐ có hành vi gây thiệt hại cho người khác trong khi thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được phân công mà đơn vị đã bồi thường thì lãnh đạo đơn vị yêu cầu VC-NLĐ gây ra thiệt hại viết bản tường trình về vụ việc, đề xuất hướng giải quyết.

2. Trách nhiệm hoàn trả của VC-NLĐ được xác định trên cơ sở số tiền mà đơn vị đã bồi thường cho người bị thiệt hại do VC-NLĐ gây ra trong khi thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được phân công theo quy định của pháp luật.

### **Điều 41. Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả**

1. Giám đốc thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả để xem xét giải quyết việc hoàn trả trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày đơn vị thực hiện xong việc chi trả tiền bồi thường.

2. Thành phần Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả gồm:

a) Giám đốc hoặc Phó Giám đốc đơn vị làm Chủ tịch Hội đồng;

b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành Công đoàn;



c) Một ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện phòng Tài chính Kế toán.

3. Trường hợp VC-NLĐ quản lý gây ra thiệt hại thì Giám đốc trực tiếp quyết định thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường, hoàn trả theo quy định tại khoản 1 Điều này. Chủ tịch hội đồng là Giám đốc hoặc Phó Giám đốc phụ trách trực tiếp của VC-NLĐ gây ra thiệt hại.

4. Không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận và vợ, chồng, anh, chị, em ruột, dâu (rẻ) hoặc người có liên quan đến VC-NLĐ đã gây ra thiệt hại tham gia Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả.

#### **Điều 42. Nhiệm vụ và nguyên tắc hoạt động của Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả**

1. Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả có các nhiệm vụ:

- a) Xem xét, đánh giá tính chất của hành vi gây thiệt hại; mức độ thiệt hại;
- b) Xác định trách nhiệm của VC-NLĐ gây ra thiệt hại;
- c) Kiến nghị với lãnh đạo đơn vị hoặc cấp có thẩm quyền về mức và phương thức hoàn trả.

2. Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả hoạt động theo các nguyên tắc:

- a) Hội đồng chỉ họp khi có đầy đủ các thành viên Hội đồng;
- b) Trong quá trình thảo luận và quyết định, các thành viên Hội đồng phải công bằng, khách quan, dân chủ và tuân thủ theo các quy định của pháp luật;
- c) Kiến nghị của Hội đồng về mức và phương thức hoàn trả được thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín và theo nguyên tắc đa số;
- d) Cuộc họp của Hội đồng phải có biên bản ghi ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị mức và phương thức hoàn trả;

đ) Các cuộc họp của Hội đồng phải có sự tham gia của VC-NLĐ gây ra thiệt hại. Trường hợp VC-NLĐ gây ra thiệt hại vắng mặt sau 02 lần được Hội đồng triệu tập mà không có lý do chính đáng thì đến lần thứ 03, sau khi Hội đồng triệu tập, nếu VC-NLĐ đó tiếp tục vắng mặt thì hội đồng vẫn họp và VC-NLĐ gây ra thiệt hại phải thi hành quyết định.

3. Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

#### **Điều 43. Hồ sơ xử lý**

1. Khi xem xét, xử lý trách nhiệm hoàn trả của VC-NLĐ phải căn cứ vào hồ sơ xử lý trách nhiệm hoàn trả, bao gồm:

- a) Biên bản về vụ việc hoặc văn bản kết luận của cơ quan có thẩm quyền;



- b) Các bản tường trình của VC-NLĐ gây thiệt hại;
- c) Văn bản, giấy tờ xác nhận số tiền đơn vị đã phải bồi thường;
- d) Các văn bản khác có liên quan (nếu có).

2. Hồ sơ xử lý trách nhiệm hoàn trả phải được gửi tới các thành viên Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả trước khi họp Hội đồng 05 ngày làm việc để nghiên cứu.

#### **Điều 44. Trình tự họp Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả**

1. Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả họp xem xét giải quyết trách nhiệm hoàn trả theo trình tự sau:

- a) Chủ tịch Hội đồng công bố thành phần tham gia;
- b) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng báo cáo về hành vi gây thiệt hại của VC-NLĐ, số tiền đơn vị đã phải bồi thường và mức hoàn trả;
- c) Hội đồng nghe giải trình của VC-NLĐ và nghe ý kiến của các thành viên Hội đồng;
- d) Hội đồng thảo luận và bỏ phiếu kín về mức và phương thức hoàn trả;
- đ) Chủ tịch Hội đồng công bố kết quả bỏ phiếu kín và thông qua biên bản cuộc họp;
- e) Chủ tịch Hội đồng và Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng ký vào biên bản cuộc họp.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày Hội đồng xử lý trách nhiệm hoàn trả bỏ phiếu thông qua mức và phương thức hoàn trả, Chủ tịch Hội đồng phải lập hồ sơ cuộc họp và gửi tới Giám đốc xem xét, quyết định.

#### **Mục 4:**

### **THỰC HIỆN QUYẾT ĐỊNH BỒI THƯỜNG, HOÀN TRẢ**

#### **Điều 45. Quyết định bồi thường, hoàn trả**

1. Căn cứ kiến nghị của Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường, hoàn trả, trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được kiến nghị, Giám đốc ra quyết định yêu cầu VC-NLĐ bồi thường thiệt hại hoặc hoàn trả; trong quyết định phải ghi rõ mức, phương thức và thời hạn bồi thường, hoàn trả.

2. Nếu ý kiến của Giám đốc khác với kiến nghị của Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường, hoàn trả thì Giám đốc trực tiếp quyết định và chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định đó.



**Điều 46. Thu, nộp, quản lý và sử dụng tiền, tài sản bồi thường, hoàn trả**

1. VC-NLĐ gây ra thiệt hại và các bộ phận có tài sản bị thiệt hại phải thực hiện đúng thời hạn, mức và phương thức bồi thường, hoàn trả ghi trong quyết định bồi thường thiệt hại hoặc quyết định hoàn trả.

2. Đơn vị phải thu và nộp vào tài khoản của đơn vị tại Kho bạc Nhà nước số tiền bồi thường thiệt hại hoặc hoàn trả theo quy định của pháp luật.

3. Số tiền hoặc tài sản bồi thường, hoàn trả của VC-NLĐ cho đơn vị phải được theo dõi, quản lý và sử dụng theo đúng quy định của pháp luật.

**Điều 47. Khiếu nại**

VC-NLĐ bị xử lý trách nhiệm bồi thường hoặc hoàn trả có quyền khiếu nại về quyết định bồi thường, hoàn trả của người có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về khiếu nại.

**Điều 48. Xử lý viên chức cố ý không thực hiện nghĩa vụ bồi thường, hoàn trả**

VC-NLĐ không thực hiện đúng thời hạn, mức và phương thức bồi thường, hoàn trả ghi trong quyết định bồi thường thiệt hại hoặc quyết định hoàn trả, đã được đơn vị có trách nhiệm thông báo đến lần thứ ba về việc bồi thường, hoàn trả mà cố ý không thực hiện nghĩa vụ bồi thường, hoàn trả thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

**Chương IV****TỔ CHỨC THỰC HIỆN****Điều 49. Điều khoản thi hành**

1. Trưởng các Phòng, Ban chịu trách nhiệm phổ biến, quán triệt và tổ chức triển khai thực hiện Quy định này đến toàn thể VC-NLĐ thuộc quyền biết và thực hiện.

2. Phòng Tổ chức Hành chính chịu trách nhiệm theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Quy định này; đồng thời, có trách nhiệm tham mưu giúp Giám đốc Cảnh vụ xử lý đối với các trường hợp vi phạm.

3. Trong quá trình triển khai thực hiện Quy định này, nếu có nội dung nào chưa phù hợp hoặc có quy định pháp luật mới ban hành cần điều chỉnh, sửa đổi hoặc bổ sung thì Trưởng các Phòng, Ban hoặc VC-NLĐ phản ánh kịp thời cho đơn vị thông qua Phòng Tổ chức Hành chính để tổng hợp, trình Giám đốc xem xét, quyết định./.



