

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
CÔNG ĐOÀN NGÂN HÀNG VIỆT NAM

Số: 489/CĐNH

V/v triển khai Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ
ngày 12/8/2022 của TLĐLĐVN

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

Hà Nội, ngày 29 tháng 8 năm 2022

Kính gửi:

- Các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở;
- Các CĐCS trực thuộc Công đoàn Ngân hàng Việt Nam.

Ngày 12/8/2022, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ về việc ban hành Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký, thay thế các Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017 Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn; Quyết định số 1265/QĐ-TLĐ ngày 16/7/2018 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn kèm theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017; Quyết định số 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 ban hành Quy định Hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn.

Công đoàn Ngân hàng Việt Nam đăng tải toàn văn Quyết định trên Website của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, đề nghị các đơn vị trong toàn hệ thống căn cứ Quyết định triển khai thực hiện. *alac*

Nơi nhận:

- Như trên;
- Ban Lãnh đạo CĐNHVN;
- Các đ/c Ủy viên UBKT CĐNHVN;
- Lưu: VT, VP.UBKT *alac*

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH



Nguyễn Khánh Chi

**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
VIỆT NAM**

Số: 5130/QĐ-TLĐ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 12 tháng 8 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy định xử lý kỷ luật
trong tổ chức công đoàn

ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Căn cứ Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức;
- Xét đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này "Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn".

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký, thay thế các Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017 Quy định Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn; Quyết định 1265/QĐ-TLĐ ngày 16/7/2018 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều Quy định Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn kèm theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017; Quyết định 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 ban hành Quy định Hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn và các quy định trước đây trái với Quy định này.

Điều 3. Các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn; các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương và tương đương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn và công đoàn các cấp có trách nhiệm thực hiện Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Thường trực Đoàn Chủ tịch TLD;
- Các đ/c Ủy viên BCH TLD;
- Các đ/c Ủy viên UBKT TLD;
- Lưu: VT, UBKT.



Nguyễn Đình Khang



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

QUY ĐỊNH

XỬ LÝ KỖ LUẬT TRONG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN

(Ban hành kèm theo Quyết định số 5130 /QĐ-TLĐ ngày 12 tháng 8 năm 2022
của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

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

1. Quy định này quy định phạm vi, nội dung, hình thức thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật đối với tổ chức, tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ công đoàn giữ chức vụ bầu cử hoặc chỉ định và đoàn viên công đoàn vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế của công đoàn, các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước...
2. Cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm trong quá trình sinh hoạt, đảm nhiệm chức vụ, nhưng sau khi chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện vi phạm vẫn phải xem xét, kết luận; nếu vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật thì phải tiến hành kỷ luật theo đúng quy định của Công đoàn, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và những nội dung nêu trong Quy định này.
3. Trường hợp cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm những nội dung chưa có trong Quy định này thì căn cứ vào quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và Điều lệ Công đoàn Việt Nam để xem xét hình thức xử lý kỷ luật cho phù hợp.
4. Đối với cán bộ chuyên trách là cán bộ, công chức, người lao động trong các cơ quan công đoàn vi phạm kỷ luật thì ngoài việc xem xét, kỷ luật theo quy định của công đoàn còn phải xem xét xử lý kỷ luật hành chính (chuyên môn) theo quy định của pháp luật.
5. Viên chức, người lao động thuộc các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế của công đoàn nếu không phải là cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn thì không thuộc đối tượng thực hiện theo quy định này.

Điều 2. Giải thích từ ngữ

1. Vi phạm là không tuân theo hoặc làm trái những điều đã quy định.
2. Cố ý vi phạm là đã được thông báo, phổ biến về quy định, hoặc đã có văn bản quy định về nội dung đó, đã nhận thức được hành vi của mình là vi phạm nhưng vẫn thực hiện.
3. Vô ý vi phạm là hành vi vi phạm do không nhận thức được hành vi của mình có thể gây ra hậu quả nên đã vi phạm hoặc tuy ý thức được hậu quả về hành vi của mình nhưng vì quá tự tin cho rằng hậu quả sẽ không xảy ra nên dẫn đến vi phạm.

4. Tái phạm là việc cán bộ, đoàn viên vi phạm đã được kiểm điểm rút kinh nghiệm hoặc đã bị xử lý kỷ luật nhưng lại vi phạm nội dung đã được kiểm điểm hoặc bị xử lý.

5. Vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng là vi phạm làm ảnh hưởng đến uy tín của bản thân và tổ chức, cơ quan, đơn vị nơi cán bộ, đoàn viên sinh hoạt, công tác.

6. Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm làm giảm uy tín của bản thân và tổ chức, cơ quan, đơn vị nơi cán bộ, đoàn viên sinh hoạt, công tác.

7. Vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng là vi phạm làm mất uy tín của bản thân, tổ chức, cơ quan, đơn vị nơi cán bộ, đoàn viên sinh hoạt, công tác; mất đoàn kết nội bộ, gây dư luận xấu, bức xúc trong cán bộ, đoàn viên và người lao động; làm mất niềm tin của đoàn viên và người lao động đối với tổ chức công đoàn.

8. Thiếu trách nhiệm là việc cán bộ, đoàn viên thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao không đầy đủ; không thực hiện đúng nguyên tắc, chế độ, thủ tục, quy trình, quy phạm; không đúng tiêu chuẩn, điều kiện hoặc thời gian theo quy định của công đoàn, của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công việc cụ thể đó.

9. Buông lỏng quản lý là việc cán bộ có trách nhiệm lãnh đạo, quản lý nhưng không thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình, không chấp hành quy định của cấp trên; không ban hành các quyết định, quy chế, quy định, quy trình; không có chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoặc đơn độc, kiểm tra, giám sát, kiểm soát việc thực hiện thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý.

Điều 3. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Tất cả cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn đều bình đẳng trước kỷ luật của công đoàn.

2. Việc thi hành kỷ luật cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm phải thực hiện đúng nguyên tắc, thủ tục và thẩm quyền theo quy định của công đoàn. Việc xem xét, xử lý kỷ luật phải đảm bảo khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật và quy định của tổ chức công đoàn; quá trình thực hiện phải khẩn trương, không để chậm trễ, kéo dài, gây khó khăn cho việc kiểm tra, xác minh, kết luận, xử lý.

3. Xem xét quyết định kỷ luật hoặc đề nghị kỷ luật phải thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín. Việc tính phiếu áp dụng theo phương pháp cộng dồn (nếu số phiếu tán thành ở một hình thức kỷ luật không đạt đủ trên 50% thì được tính cộng dồn vào hình thức kỷ luật thấp hơn liền kề). Trường hợp bỏ phiếu sau khi đã cộng dồn nếu không đủ số phiếu tán thành kỷ luật hoặc hình thức kỷ luật thì phải báo cáo đầy đủ kết quả bỏ phiếu lên công đoàn cấp trên để công đoàn cấp trên xem xét quyết định.

Tổ chức công đoàn có thẩm quyền ký quyết định kỷ luật, phải kịp thời công bố hoặc ủy quyền cho cấp dưới công bố, chậm nhất không quá 15 ngày kể từ ngày quyết định có hiệu lực.

4. Cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm đến mức nào thì phải xử lý kỷ luật theo mức đó; vi phạm đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự thì phải chuyển

đền cơ quan có thẩm quyền để truy cứu trách nhiệm hình sự, không xử lý nội bộ; cán bộ phạm tội bị Tòa án kết án, khi bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật thì đương nhiên thôi giữ chức vụ; nếu bị xử phạt bằng hình phạt thấp hơn thì tùy nội dung, mức độ, tính chất, tác hại và nguyên nhân vi phạm mà xem xét, thi hành kỷ luật theo quy định.

5. Một nội dung vi phạm chỉ bị xử lý kỷ luật một lần bằng một hình thức kỷ luật. Nếu vi phạm từ hai nội dung trở lên thì xem xét, kết luận từng nội dung vi phạm và quyết định chung bằng một hình thức kỷ luật nhưng phải chịu hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng đối với nội dung vi phạm nặng nhất.

6. Trường hợp cán bộ, đoàn viên đang trong thời gian thi hành kỷ luật mà tiếp tục vi phạm kỷ luật, thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật đang thi hành, nếu hình thức kỷ luật áp dụng đối với hành vi vi phạm kỷ luật mới mà có mức cao hơn hình thức đang thi hành thì phải áp dụng hình thức nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng với hành vi vi phạm kỷ luật mới. 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.

7. Cán bộ công đoàn tham gia giữ chức vụ nhiều cấp công đoàn nếu vi phạm thì ngoài việc kiểm điểm ở nơi sinh hoạt còn phải kiểm điểm ở công đoàn nơi mình giữ chức vụ vi phạm và do công đoàn cấp trên trực tiếp cao nhất quyết định kỷ luật. Trường hợp đặc biệt (cán bộ vi phạm khi thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao hoặc nội dung vi phạm liên quan đến bí mật của Đảng và Nhà nước và của Công đoàn mà công đoàn cấp dưới không biết, hoặc cán bộ vi phạm trong cùng một vụ việc có liên quan đến nhiều người, nhiều ngành, nhiều cấp) thì công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn nơi cán bộ đó tham gia sinh hoạt xem xét, quyết định kỷ luật, không cần yêu cầu cán bộ đó phải kiểm điểm trước công đoàn nơi sinh hoạt.

8. Đại diện tập thể, cán bộ, đoàn viên vi phạm có quyền trình bày ý kiến của mình với tổ chức công đoàn cấp mình trước khi bỏ phiếu kỷ luật. Tổ chức công đoàn phải mời tập thể, cán bộ, đoàn viên vi phạm đến trình bày ý kiến; tiến hành ngay trong cuộc họp xem xét, xử lý kỷ luật. Trường hợp không tham dự cuộc họp được thì phải báo cáo bằng văn bản, trình bày ý kiến với đại diện của tổ chức công đoàn xem xét kỷ luật và những ý kiến đó phải được báo cáo trước hội nghị xem xét, xử lý kỷ luật. Trường hợp tập thể, cán bộ, đoàn viên cố tình không làm bản tự kiểm điểm, không tự nhận hình thức kỷ luật, không tham dự họp kiểm điểm mà không có lý do chính đáng hoặc không có báo cáo xin phép bằng văn bản thì tổ chức công đoàn vẫn tiến hành xem xét, xử lý kỷ luật.

Sau khi quyết định kỷ luật, đại diện tổ chức công đoàn quyết định kỷ luật thông báo hoặc ủy quyền cho công đoàn cấp dưới thông báo cho tập thể, cán bộ bị thi hành kỷ luật biết rõ lý do để chấp hành.

9. Khi xem xét, xử lý kỷ luật tập thể, cán bộ vi phạm, phải căn cứ vào nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm, các tình tiết tăng nặng hoặc

giảm nhẹ, thái độ tiếp thu phê bình và sửa chữa, khắc phục khuyết điểm, vi phạm; mục tiêu, yêu cầu của việc thực hiện nhiệm vụ của tập thể, cán bộ.

Trong xử lý kỷ luật, phải kết hợp xem xét kết quả tự phê bình và phê bình với kết quả kiểm tra, xác minh của tổ chức công đoàn để bảo đảm kết luận dân chủ, khách quan, trung thực, đầy đủ, chính xác. Cần làm rõ nguyên nhân, phân biệt sai lầm, khuyết điểm của cán bộ công đoàn do trình độ, năng lực hoặc động cơ vì lợi ích chung hay vì lợi ích cá nhân, cục bộ mà cố ý làm trái; vi phạm nhất thời hay có hệ thống; đã được giáo dục, nhắc nhở, ngăn chặn vẫn làm trái; ý thức tự phê bình và phê bình kém, không tự giác nhận lỗi, không bồi hoàn vật chất kịp thời hoặc để kéo dài; có hành vi đối phó, gây khó khăn, trở ngại cho việc kiểm tra; phân biệt người khỏi xương, tổ chức, quyết định với người bị xử giục, lôi kéo, đồng tình làm sai.

10. Cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm và đã bị kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính, thì trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về Đảng, kỷ luật hành chính, phải xem xét, xử lý kỷ luật công đoàn nhưng không được cao hơn hình thức đã kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính.

11. Cán bộ công chức, người lao động trong các cơ quan công đoàn vi phạm kỷ luật thì ngoài việc xem xét, kỷ luật theo quy định của công đoàn còn phải chịu hình thức kỷ luật theo quy định của pháp luật;

12. Kỷ luật công đoàn không thay thế kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính hoặc việc xử lý bằng pháp luật và ngược lại. Khi cán bộ, đoàn viên công đoàn bị xử lý kỷ luật thì trong thời hạn 15 ngày, tổ chức công đoàn có thẩm quyền có trách nhiệm phải thông báo bằng văn bản cho tổ chức đảng, chính quyền, chuyên môn đang quản lý cán bộ, đoàn viên đó biết để tổ chức đảng, chính quyền, chuyên môn xem xét xử lý kỷ luật cho đồng bộ, kịp thời.

Điều 4. Các hình thức kỷ luật

1. Đối với tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp và các tổ chức trong hệ thống công đoàn: Khiển trách, cảnh cáo, giải tán.
2. Đối với đoàn viên công đoàn: Khiển trách, cảnh cáo, khai trừ.
3. Đối với cán bộ công đoàn: Khiển trách, cảnh cáo, cách chức (các chức vụ của công đoàn), khai trừ.

Điều 5. Những tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng mức kỷ luật

1. Những trường hợp vi phạm có một hoặc một số tình tiết sau được xem xét giảm nhẹ mức kỷ luật:
 - a) Chủ động báo cáo vi phạm của mình với tổ chức, tự giác nhận khuyết điểm, vi phạm trước khi bị phát hiện.
 - b) Chủ động báo cáo, cung cấp thông tin, phản ánh đầy đủ, trung thực về hành vi vi phạm đã gây ra và những người cùng vi phạm.
 - c) Chủ động chấm dứt hành vi vi phạm và tích cực tham gia ngăn chặn hậu quả do hành vi vi phạm gây ra; tự giác bồi thường thiệt hại, khắc phục hậu quả do mình gây ra.

d) Vi phạm do nguyên nhân khách quan hoặc do bị ép buộc mà vi phạm.

đ) Có hoàn cảnh khó khăn đặc biệt.

e) Đã có thành tích xuất sắc trong phong trào CNVC LĐ, hoạt động công đoàn và đã được khen thưởng.

2. Những trường hợp vi phạm có một hoặc một số tình tiết sau phải xem xét tăng nặng mức kỷ luật:

a) Đã được tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giáo dục, nhắc nhở mà không sửa chữa.

b) Không tự giác kiểm điểm, nhận khuyết điểm, vi phạm của mình mà còn quanh co, che giấu.

c) Bao che cho người cùng vi phạm; trù dập, trả thù người đấu tranh, tố cáo vi phạm hoặc người cung cấp chứng cứ vi phạm.

d) Cung cấp thông tin, báo cáo sai sự thật; ngăn cản người khác cung cấp chứng cứ vi phạm; tiêu huỷ chứng cứ, lập hồ sơ, chứng cứ giả.

đ) Đối phó, cản trở, gây khó khăn, trở ngại cho quá trình kiểm tra, giám sát, xác minh, thu thập chứng cứ vi phạm.

e) Vi phạm do lợi dụng tình trạng khẩn cấp, thiên tai, thực hiện chính sách xã hội.

g) Vi phạm gây thiệt hại về vật chất phải bồi hoàn nhưng không bồi hoàn, không khắc phục hậu quả.

h) Vi phạm nhiều lần, có hệ thống, tái phạm; bị xử lý kỷ luật nhiều lần.

i) Vi phạm có tổ chức; là người tổ chức, chủ mưu, khởi xướng hành vi vi phạm.

k) Ép buộc, vận động, tổ chức cho người khác cùng vi phạm.

l) Ép buộc, tạo điều kiện cho người khác tạo tài liệu, hồ sơ, chứng cứ giả, che giấu, tiêu huỷ chứng cứ, hồ sơ, tài liệu.

Điều 6. Các trường hợp chưa xem xét, xử lý kỷ luật và không xử lý kỷ luật

1. Trường hợp cán bộ, đoàn viên vi phạm chưa xem xét xử lý kỷ luật:

a) Đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

b) Đang mắc bệnh hiểm nghèo hoặc tạm thời đang mất khả năng nhận thức, bị ốm nặng điều trị nội trú tại bệnh viện được cơ quan y tế có thẩm quyền theo quy định của pháp luật (từ cấp huyện trở lên) xác nhận.

c) Đang bị tạm giữ, tạm giam chờ kết luận cơ quan có thẩm quyền điều tra, truy tố, xét xử về hành vi vi phạm pháp luật.

2. Trường hợp cán bộ, đoàn viên vi phạm không xem xét xử lý kỷ luật:

a) Đã qua đời.

b) Đã kịp thời báo cáo với cấp có thẩm quyền khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật nhưng không được xem xét giải quyết hoặc đã ý

kiến tỏ rõ sự không tán thành với việc sai trái đó nhưng vẫn phải chấp hành và đã được bảo lưu ý kiến.

c) Trước khi sự việc xảy ra đã chủ động báo cáo cho lãnh đạo, nghiêm túc và thành khẩn nhận khuyết điểm, tích cực phối hợp với đơn vị trong việc khắc phục hậu quả.

d) Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm trong tình thế bất khả kháng khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

đ) Mất năng lực hành vi dân sự.

Điều 7. Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật của công đoàn áp dụng theo quy định của pháp luật hiện hành.

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

3. Không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật đối với các trường hợp quy định tại Điều 6 Quy định này; thời gian điều tra, truy tố, xét xử (nếu có); thời gian thực hiện khiếu nại hoặc khởi kiện tại tòa án về quyết định xử lý kỷ luật.

4. Trường hợp thuộc thẩm quyền xử lý kỷ luật của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, nếu quá thời hạn nêu trên thì việc xem xét xử lý kỷ luật được tiến hành tại kỳ họp Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn gần nhất.

5. Sau 12 tháng, kể từ ngày có quyết định kỷ luật hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật, nếu cán bộ, đoàn viên không tái phạm hoặc không có vi phạm mới đến mức phải xử lý kỷ luật thì quyết định kỷ luật đương nhiên chấm dứt hiệu lực.

Chương II

THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT

Mục 1

THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ ĐỀ NGHỊ XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 8. Thẩm quyền đề nghị xử lý kỷ luật

1. Cán bộ công đoàn các cấp (từ cơ sở trở lên) vi phạm kỷ luật sinh hoạt thuộc tổ chức công đoàn cấp nào thì công đoàn cấp đó xem xét, kiểm điểm, bỏ phiếu đề nghị kỷ luật báo cáo lên công đoàn cấp trên trực tiếp. Công đoàn cấp dưới trực tiếp của cấp có thẩm quyền kỷ luật tiến hành xem xét, tổng hợp báo cáo, đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật.

2. Cán bộ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn hoặc đoàn viên công đoàn vi phạm kỷ luật do công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận hoặc tổ công đoàn xét đề nghị xử lý kỷ luật.

3. Tập thể ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn cấp nào vi phạm kỷ luật thì ban chấp hành cấp đó xét đề nghị xử lý kỷ luật.

4. Đối với tập thể Đoàn Chủ tịch, tập thể Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn, Ủy viên Ban Chấp hành, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn thì do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xét đề nghị xử lý kỷ luật.

Điều 9. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

1. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

- a) Tập thể Đoàn Chủ tịch, tập thể Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn;
- b) Ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn;
- c) Tập thể ban chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

2. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

- a) Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn không phải là ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn;
- b) Tập thể ban thường vụ, tập thể ủy ban kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.
- c) Nguyên Ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn, Ủy viên Đoàn Chủ tịch, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn đã chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.

3. Thường trực Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

- a) Phó chủ tịch, ủy viên ban thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.
- b) Nguyên Chủ tịch, Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn không phải là ủy viên Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.

4. Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn;

Điều 10. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn

1. Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

- a) Tập thể ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở;

b) Tập thể ban chấp hành công đoàn cơ sở trực thuộc.

2. Ban thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

a) Chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc không phải là ủy viên ban chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn;

b) Tập thể ban thường vụ, tập thể ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc;

c) Ủy viên ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc.

d) Nguyên ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn, trưởng, phó ban, nguyên trưởng, phó và kế toán trưởng đơn vị trực thuộc; nguyên Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở không phải là ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp mình đã chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.

3. Ủy ban kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn xử lý kỷ luật đối với:

Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc;

Điều 11. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

1. Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xử lý kỷ luật đối với:

Tập thể ban chấp hành công đoàn cơ sở.

2. Ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xử lý kỷ luật đối với:

a) Chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở không phải là ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở;

b) Tập thể ban thường vụ, tập thể ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở;

c) Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở;

d) Nguyên ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn; nguyên Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở không phải là ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp mình đã chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.

Điều 12. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của công đoàn cơ sở

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở xử lý kỷ luật đối với:

Tập thể ban chấp hành, tập thể ban thường vụ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận.

2. Ban thường vụ công đoàn cơ sở xử lý kỷ luật đối với:

a) Cán bộ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn, đoàn viên công đoàn.

b) Nguyên ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở; nguyên cán bộ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, tổ công đoàn đã chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.

Mục 2

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 13. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với đoàn viên hoặc cán bộ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, cán bộ tổ công đoàn vi phạm

Bước 1: Hướng dẫn kiểm điểm

- Tổ công đoàn, công đoàn bộ phận hoặc công đoàn cơ sở thành viên hướng dẫn viết kiểm điểm.

- Đối tượng vi phạm viết kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

Bước 2: Tổ chức kiểm điểm và đề nghị xử lý kỷ luật

- Tổ công đoàn, công đoàn bộ phận hoặc công đoàn cơ sở thành viên họp kiểm điểm, đối tượng vi phạm trình bày kiểm điểm, hội nghị góp ý kiến, kết luận, tiến hành bỏ phiếu đề nghị kỷ luật và báo cáo (kèm theo Tờ trình và hồ sơ) gửi ban thường vụ công đoàn cơ sở xem xét.

- Ủy ban kiểm tra giúp ban thường vụ CĐCS nghiên cứu, tham mưu, đề xuất (nơi không có ủy ban kiểm tra thì đồng chí ủy viên ban chấp hành làm nhiệm vụ kiểm tra tham mưu, đề xuất).

Bước 3: Tiến hành xử lý kỷ luật và lưu hồ sơ

- Ban thường vụ CĐCS họp thảo luận xem xét và tiến hành bỏ phiếu kỷ luật.

- Người có thẩm quyền thay mặt công đoàn cơ sở ký ban hành quyết định kỷ luật.

- Lưu hồ sơ kỷ luật tại văn phòng CĐCS.

Bước 4: Thi hành kỷ luật

- Tổ chức họp công bố quyết định kỷ luật tại công đoàn nơi có đối tượng vi phạm.

- Đối tượng vi phạm nếu không đồng ý thì có quyền khiếu nại theo quy định.

- Quyết định kỷ luật có hiệu lực sau khi được công bố và được xóa kỷ luật sau 1 năm, tính từ ngày công bố quyết định kỷ luật hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật.

Điều 14. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với tập thể công đoàn, cán bộ công đoàn các cấp vi phạm (trừ cán bộ quy định tại điều 13 nêu trên)

Bước 1: Hướng dẫn kiểm điểm

- Ban thường vụ hoặc ủy ban kiểm tra công đoàn nơi có đối tượng vi phạm hướng dẫn viết kiểm điểm.

- Đối tượng vi phạm viết kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

Bước 2: Tổ chức kiểm điểm và đề nghị xử lý kỷ luật

- Tập thể ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn nơi đối tượng vi phạm họp kiểm điểm, bỏ phiếu đề nghị kỷ luật và báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét.

- Ủy ban kiểm tra giúp Ban thường vụ công đoàn cấp dưới của trực tiếp của cấp có thẩm quyền nghiên cứu, tham mưu, đề xuất (nơi không có ủy ban kiểm tra thì đồng chí ủy viên ban chấp hành làm nhiệm vụ kiểm tra tham mưu, đề xuất).

- Ban thường vụ công đoàn cấp dưới trực tiếp của cấp có thẩm quyền kỷ luật tiến hành xem xét, tổng hợp báo cáo (kèm theo Tờ trình và hồ sơ) đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật.

Bước 3: Tiến hành xử lý kỷ luật và lưu hồ sơ

- Ủy ban kiểm tra giúp Ban thường vụ công đoàn cấp có thẩm quyền nghiên cứu, tham mưu, đề xuất.

- Công đoàn cấp có thẩm quyền họp thảo luận, xem xét và tiến hành bỏ phiếu kỷ luật.

- Người có thẩm quyền thay mặt công đoàn ký ban hành quyết định kỷ luật.

- Lưu hồ sơ kỷ luật tại ủy ban kiểm tra công đoàn nơi xử lý kỷ luật

Bước 4: Thi hành kỷ luật

- Tổ chức họp công bố quyết định kỷ luật tại công đoàn nơi có đối tượng vi phạm.

- Đối tượng vi phạm nếu không đồng ý thì có quyền khiếu nại theo quy định.

- Quyết định kỷ luật có hiệu lực sau khi được công bố và được xóa kỷ luật sau 1 năm, tính từ ngày công bố quyết định kỷ luật hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật.

Điều 15. Hồ sơ xử lý kỷ luật

Bản tự kiểm điểm, trích ngang sơ yếu lý lịch của tập thể, cá nhân vi phạm, biên bản cuộc họp kiểm điểm, biên bản kiểm phiếu kỷ luật, báo cáo, tờ trình đề nghị xử lý kỷ luật và các tài liệu khác có liên quan. Hồ sơ được giao văn phòng ủy ban kiểm tra công đoàn cấp quyết định kỷ luật lưu giữ, nếu không có văn phòng ủy ban kiểm tra thì công đoàn cùng cấp lưu giữ.

Điều 16. Khiếu nại

Tổ chức, tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ, đoàn viên bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định kỷ luật theo quy định, nhưng khi chưa được tổ chức công đoàn có thẩm quyền giải quyết thì vẫn phải chấp hành nghiêm quyết định kỷ luật đã công bố.

Khiếu nại thuộc thẩm quyền xử lý kỷ luật của cấp nào thì cấp đó giải quyết lần đầu. Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn là cấp giải quyết khiếu nại cuối cùng thuộc thẩm quyền của Đoàn Chủ tịch và Thường trực Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Trường hợp khiếu nại thuộc thẩm quyền xử lý kỷ luật của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn thì Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn là cấp giải quyết khiếu nại cuối cùng.

Thời hiệu khiếu nại lần đầu là 15 ngày kể từ ngày nhận được quyết định kỷ luật; thời hiệu khiếu nại lần hai là 10 ngày kể từ ngày nhận được quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu.

Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại thuộc thẩm quyền, tổ chức công đoàn phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản cho tổ chức, cá nhân khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân chuyển khiếu nại biết, trường hợp không thụ lý giải quyết thì phải nêu rõ lý do.

Thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 30 ngày kể từ ngày thụ lý; đối với trường hợp phức tạp thì thời hạn giải quyết khiếu nại có thể kéo dài hơn nhưng không quá 45 ngày kể từ ngày thụ lý.

Chương III

NỘI DUNG VI PHẠM VÀ ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT

Mục 1

NỘI DUNG VI PHẠM VÀ ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

Điều 17. Vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ và không thực hiện các chủ trương, nghị quyết của cấp trên.

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong việc chấp hành chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận của Công đoàn.

b) Kích động, xúi giục, mua chuộc, lôi kéo, cưỡng ép người khác tham gia các hoạt động gây mất dân chủ, mất đoàn kết nội bộ.

c) Bị xúi giục, lôi kéo vào những việc làm trái nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn, của Đảng; vi phạm quy chế dân chủ, quy chế làm việc, các quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác.

d) Không thực hiện các chủ trương, nghị quyết, kết luận, chỉ thị, quy định, kế hoạch... của công đoàn cấp trên.

đ) Ký báo cáo hoặc cung cấp các số liệu không chính xác, trung thực.

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để phủ quyết ý kiến của đa số thành viên khi thông qua nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận thuộc thẩm quyền của tập thể.

b) Tham gia hoặc xúi giục, cưỡng ép người khác tham gia các hoạt động bê phái, chia rẽ, cục bộ gây mất đoàn kết nội bộ.

c) Lừa dối cấp trên, cố tình báo cáo sai, xuyên tạc sự thật; che giấu khuyết điểm, vi phạm của bản thân, của người khác hoặc của tổ chức; tạo thành tích giả; cơ hội, kèn cựa, độc đoán, chuyên quyền.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Có hành vi chống lại các chủ trương, nghị quyết của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận của Công đoàn.

b) Lợi dụng quyền dân chủ để tổ chức, lôi kéo, kéo cánh, lợi ích nhóm hoặc lợi ích cục bộ gây mất đoàn kết trong tổ chức, cơ quan, đơn vị nơi mình sinh hoạt, công tác.

c) Đe dọa trả thù, trù dập người chất vấn, góp ý, phê bình, tố cáo mình dưới mọi hình thức.

d) Tổ chức hoặc thuê người khác trả thù người phê bình, tố cáo cơ quan, đơn vị, cá nhân mình hoặc người cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ liên quan đến vi phạm của cơ quan, đơn vị, cá nhân mình.

Điều 18. Vi phạm các quy định về bầu cử

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Được phân công nhiệm vụ trong tổ chức, thực hiện bầu cử nhưng thiếu trách nhiệm trong kiểm tra, thẩm định, xem xét hồ sơ xin ứng cử dẫn đến sai sót trong quá trình bầu cử.

b) Thực hiện không đúng, không đầy đủ quy trình, thủ tục về bầu cử dẫn đến sai sót trong quá trình bầu cử.

c) Cố ý không thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình về bầu cử theo quy định, có hành vi làm mất an ninh trật tự nơi bầu cử.

d) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn hoặc ảnh hưởng của người có chức vụ, quyền hạn tác động, gây áp lực đến các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền để cử người thân của mình vào các chức danh lãnh đạo của tổ chức công đoàn, tổ chức đảng, nhà nước.

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Tổ chức lực lượng, phe nhóm, đồng hợ, cục bộ để vận động người tự ứng cử, nhận đề cử và đề cử vào các chức danh của công đoàn.

b) Có trách nhiệm thẩm định, xét duyệt nhân sự, nhưng đưa người không đủ điều kiện, tiêu chuẩn để bầu, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo.

c) Không trung thực trong việc kiểm phiếu, công bố kết quả bầu cử; có hành vi gian dối trong thực hiện các quy định về bầu cử, bổ nhiệm.

d) Có hành vi mua chuộc, xúi giục, cưỡng ép người khác hoặc vận động bầu cử trái quy định; cản trở, đe dọa người khác thực hiện quyền ứng cử, đề cử hoặc bầu cử theo quy định.

đ) Không trung thực trong việc kê khai hoặc thẩm định hồ sơ, lý lịch của người ứng cử theo quy định về bầu cử.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Tổ chức thực hiện việc giả mạo giấy tờ, gian lận phiếu bầu hoặc dùng các thủ đoạn khác để làm sai lệch kết quả bầu cử.

b) Có hành vi, việc làm phá hoại cuộc bầu cử.

Điều 19. Vi phạm trong công tác tổ chức, cán bộ

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Vi động cơ cá nhân mà điều động, cho thôi việc, cho thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, kỷ luật, giải quyết chế độ, chính sách không đúng quy định.

b) Can thiệp, tác động đến tổ chức, cá nhân có thẩm quyền đề bản thân hoặc người khác được bổ nhiệm, đề cử, ứng cử, đi học, thi nâng ngạch, đi nước ngoài trái quy định; nhờ, thuê người khác hoặc nhận và thực hiện thi thuê, thi hộ, học hộ, học thuê.

c) Chỉ đạo hoặc yêu cầu đề bạt, bổ nhiệm người có vi phạm, chưa hết thời hiệu bị kỷ luật hoặc đang là đối tượng điều tra, thanh tra, kiểm tra có dấu hiệu vi phạm nhưng chưa được kết luận.

d) Thực hiện không đúng nguyên tắc, thủ tục, quy trình về công tác cán bộ; không chấp hành quy định về công tác cán bộ; làm sai lệch hoặc tự ý sửa chữa tài liệu, hồ sơ đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; nhận xét, đánh giá cán bộ không có căn cứ, thiếu trung thực, không khách quan.

đ) Có ý không chấp hành quyết định điều động, luân chuyển, phân công công tác, nghỉ chế độ, chuyển sinh hoạt theo quy định; không chấp hành quyết định kỷ luật đối với mình khi được tổ chức công đoàn có thẩm quyền công bố và trao quyết định.

e) Chỉ đạo hoặc thực hiện tuyển dụng, cho thi nâng ngạch, đi học, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại người thân (bố, mẹ, vợ, chồng), con, cháu, anh, chị, em ruột của cả bên vợ và chồng) không đúng quy hoạch, không đủ tiêu chuẩn, điều kiện.

g) Chỉ đạo hoặc thực hiện việc tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí công tác, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, nâng ngạch, khen thưởng, kỷ luật không đúng nguyên tắc, quy trình, quy định; quy hoạch, đào tạo, cử người đi công tác nước ngoài không đủ tiêu chuẩn, điều kiện.

h) Gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

i) Vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; vi phạm quy định về thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; hôn nhân và gia đình; dân số và kế hoạch hóa gia đình; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến công tác.

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Chỉ đạo hoặc thực hiện việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp vào làm việc tại cơ quan, đơn vị, tổ chức mình những người mà pháp luật nghiêm cấm.

b) Lợi dụng các quy định về luân chuyển, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức để làm trái quy định hoặc trù dập cán bộ.

c) Bao che cho cán bộ, công chức, viên chức đang bị điều tra, thanh tra, kiểm tra, bị xem xét kỷ luật.

d) Thiệu trách nhiệm hoặc vì động cơ cá nhân mà quyết định bổ nhiệm cán bộ không đúng tiêu chuẩn, điều kiện hoặc quyết định kỷ luật oan sai đối với cán bộ, đoàn viên, công chức, viên chức, người lao động.

đ) Lợi dụng vị trí công tác, cố ý làm trái pháp luật với mục đích vụ lợi.

e) Sử dụng giấy tờ, văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, được dự thi nâng ngạch, được bổ nhiệm chức vụ, ứng cử.

g) Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Mối giới, nhận hối lộ trong tuyển dụng, cử tuyển, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bố trí công tác hoặc nâng ngạch, khen thưởng, phong học hàm, xét phong tặng danh hiệu vinh dự trái quy định đối với cán bộ, công chức, viên chức.

b) Chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy tuổi, chạy luân chuyển, chạy tội; mua chuộc người khác để bản thân hoặc người khác được đề bạt, bổ nhiệm, chuyển đổi vị trí công tác.

c) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công tác để can thiệp mang tính áp đặt vào việc tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, sắp xếp, điều động cán bộ.

d) Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị.

đ) Nghiện ma túy (có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền).

e) Bị phạt tù mà không được hưởng án treo.

Điều 20. Vi phạm trong hoạt động kiểm tra, giám sát

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Làm trái quy định trong công tác kiểm tra, giám sát.

b) Trì hoãn, lẩn tránh hoặc không cung cấp văn bản, tài liệu, chứng cứ, số liệu theo yêu cầu của tổ chức kiểm tra, giám sát hoặc đối phó, cản trở với đoàn kiểm tra, giám sát dưới mọi hình thức.

c) Không thực hiện, thực hiện không đầy đủ, kịp thời nghĩa vụ, trách nhiệm của mình đối với kết luận hoặc kiến nghị của đoàn kiểm tra, giám sát hoặc của cấp có thẩm quyền.

d) Kiểm tra, giám sát vượt quá phạm vi, đối tượng, nội dung ghi trong quyết định mà không được cấp có thẩm quyền cho phép.

đ) Quyết định kiểm tra, giám sát vượt quá thẩm quyền.

e) Lờ đi, bỏ qua các vi phạm khuyết điểm của tập thể, cá nhân bị kiểm tra mà trong quá trình kiểm tra đã phát hiện.

g) Bị cơ quan, tổ chức khác chỉ ra các sai phạm khuyết điểm của đơn vị mà trước đó đã được đoàn kiểm tra của công đoàn kết luận không có vi phạm khuyết điểm.

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Lợi dụng vị trí công tác can thiệp, áp đặt việc xây dựng kế hoạch, việc tiến hành kiểm tra, giám sát, việc thực hiện kiến nghị, quyết định xử lý sau kiểm tra.

b) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong kiểm tra để làm trái pháp luật; sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho đối tượng kiểm tra.

c) Can thiệp trái quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của tổ chức công đoàn vào hoạt động kiểm tra.

d) Chiếm giữ, tiêu hủy tài liệu, vật chứng, làm sai lệch hồ sơ liên quan đến nội dung kiểm tra.

đ) Tiết lộ, cung cấp thông tin, tài liệu trái quy định về kế hoạch, nội dung kiểm tra, giám sát khi chưa được cấp có thẩm quyền phê duyệt hoặc về nội dung kết luận kiểm tra, giám sát khi chưa được người có thẩm quyền ký duyệt hay chưa được phép công bố.

e) Phát hiện hành vi vi phạm trong hoạt động kiểm tra đến mức phải xử lý mà không chỉ đạo, quyết định hoặc không kiến nghị xử lý.

g) Giấu giếm, sửa chữa chứng từ, sô sách hoặc thay đổi chứng cứ nhằm đối phó với các cơ quan kiểm tra.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Cố ý kết luận hoặc tham mưu kết luận sai sự thật, quyết định xử lý trái pháp luật để bao che giám tội cho người khác trong hoạt động kiểm tra, giám sát.

b) Chống đối, cản trở, mua chuộc, trả thù, trù dập, khống chế, vu khống người làm nhiệm vụ kiểm tra, người cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ cho hoạt động kiểm tra, giám sát.

c) Cố ý không ra quyết định kiểm tra khi phát hiện có dấu hiệu vi phạm pháp luật; kết luận sai sự thật; quyết định, xử lý trái pháp luật; báo cáo sai sự thật, bao che cho cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật.

Điều 21. Vi phạm về khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Viết đơn tố cáo giấu tên, mạo tên hoặc cùng người khác tham gia viết, ký tên trong cùng một đơn tố cáo mà nội dung đơn sai sự thật.

b) Tham gia hoặc bị người khác xúi giục, kích động, cưỡng ép tham gia khiếu kiện đông người gây mất trật tự, an toàn xã hội.

c) Cá nhân có trách nhiệm nhưng tiết lộ họ tên, địa chỉ, bút tích của người tố cáo và những thông tin, tài liệu khác làm lộ danh tính người tố cáo, nội dung tố cáo; tiết lộ các thông tin, tài liệu, chứng cứ của vụ việc cho tổ chức hoặc cá nhân không có trách nhiệm biết.

d) Thiếu trách nhiệm, gây phiền hà, sách nhiễu trong việc giải quyết khiếu nại, tố cáo hoặc gây khó khăn, vướng mắc, cản trở cán bộ, đoàn viên, người lao động trong việc thực hiện quyền tố cáo, khiếu nại.

đ) Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ trách nhiệm bảo vệ người tố cáo.

e) Không thực hiện các yêu cầu, kiến nghị của tổ chức công đoàn có thẩm quyền và của các cơ quan, tổ chức về khiếu nại, tố cáo những vấn đề thuộc chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Cố ý trì hoãn hoặc trốn tránh trách nhiệm trong việc giải quyết tố cáo, khiếu nại.

b) Làm sai lệch hồ sơ vụ việc trong quá trình thẩm tra, xác minh, kết luận, kiến nghị giải quyết tố cáo, khiếu nại; báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh không đúng sự thật.

c) Không chấp hành quyết định về giải quyết khiếu nại; kết luận, quyết định giải quyết tố cáo của tổ chức đảng, chuyên môn, đoàn thể có thẩm quyền đã giải quyết đúng nguyên tắc, trình tự, thủ tục và có hiệu lực pháp luật.

d) Vụ cáo, vụ không người đang làm nhiệm vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo vào việc giải quyết khiếu nại, tố cáo; tung tin sai sự thật về việc tố cáo và giải quyết tố cáo.

đ) Có hành vi đe dọa, trả thù, trù dập, xúc phạm người phát hiện, báo cáo, tố giác, tố cáo, cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ về hành vi tham nhũng, tiêu cực hoặc người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo.

e) Tổ cáo mang tính bịa đặt, vu khống, đả kích có dụng ý xấu, bôi nhọ thanh danh, gây tổn hại đến danh dự, nhân phẩm của người khác.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Tổ chức, cưỡng ép, kích động, xúi giục, giúp sức, dụ dỗ, mua chuộc, lôi kéo người khác khiêu nài, tổ cáo sai sự thật hoặc gây áp lực, đòi yêu sách hoặc tập trung đông người khiêu nài, tổ cáo gây rối an ninh, trật tự công cộng.

b) Lợi dụng việc khiêu nài, tổ cáo để gây rối trật tự, gây thiệt hại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân, để chống Đảng, Nhà nước, tổ chức công đoàn; xuyên tạc, đe dọa, xúc phạm nghiêm trọng đến uy tín, danh dự của cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm giải quyết.

Điều 22. Vi phạm trong quản lý, sử dụng tài chính, tài sản; các loại quỹ xã hội do công đoàn quản lý

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Vi phạm nguyên tắc quản lý tài chính, tài sản công đoàn; lợi dụng việc lập quỹ để xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức và cộng đồng.

b) Thực hiện không đúng quy định về lưu trữ và công khai hồ sơ, các chứng từ, tài liệu về tài sản, tài chính công đoàn; nghị quyết, biên bản về hoạt động của quỹ theo quy định.

c) Tiếp nhận, sử dụng tiền, tài sản tài trợ không đúng mục đích, nội dung, đối tượng và theo yêu cầu của nhà tài trợ.

d) Sử dụng tài sản công trái pháp luật.

đ) Báo cáo hoặc cung cấp các số liệu không chính xác, trung thực (kể cả các số liệu trong các biểu phụ lục kèm theo báo cáo).

2. Trường hợp đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Vi phạm hoạt động vận động, quyên góp, tài trợ; tiếp nhận tiền, tài sản do các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước tài trợ không theo đúng tôn chỉ mục đích quy định tại điều lệ, quy chế hoạt động của quỹ và quy định của pháp luật.

b) Làm giả chứng từ, khai không hồ sơ hoặc giấu giếm, không báo cáo, tiêu hủy chứng cứ, hồ sơ, tài liệu để trục lợi; tẩy xóa tài liệu kế toán, chuyển nhượng, cho thuê, cho mượn giấy phép thành lập quỹ dưới mọi hình thức.

c) Chi sai mục đích, không đúng Điều lệ, quy chế hoạt động đã được cơ quan công đoàn hoặc Nhà nước có thẩm quyền công nhận.

d) Vi phạm các quy định của Nhà nước, của Công đoàn về quản lý tài chính, công khai tài chính của quỹ do công đoàn quản lý.

đ) Sử dụng tiền quỹ, quyền góp để cho vay, gửi tiết kiệm lấy lãi sử dụng hoặc đầu tư trái mục đích.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Tổ chức quản lý tài chính, tài sản công đoàn sai quy định của Công đoàn, pháp luật của Nhà nước; tổ chức vận động tài trợ không đúng quy định của Điều lệ, quy chế hoạt động.

b) Chỉ đạo, ép buộc cấp dưới do mình trực tiếp phụ trách thực hiện sai quy định dẫn đến vi phạm nguyên tắc tài chính, pháp luật.

c) Lợi dụng việc lập quỹ để hoạt động bất hợp pháp hoặc cố hoạt động gây phương hại đến lợi ích của Nhà nước, của Công đoàn.

Điều 23. Vi phạm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện quy chế làm việc, quy chế dân chủ ở cơ sở.

b) Không phổ biến kịp thời, chỉ đạo, tổ chức thực hiện không đúng hoặc không chỉ đạo, tổ chức thực hiện Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận của Công đoàn, của Đảng.

c) Thiếu kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận của Công đoàn, của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước đề cấp dưới thực hiện sai hoặc quyết định sai.

d) Giao nhiệm vụ cho cấp dưới không rõ về nội dung, thời gian thực hiện, không đúng năng lực, sở trường, không đúng nhiệm vụ, quyền hạn của cấp dưới dẫn đến cấp dưới không thực hiện được nhiệm vụ hoặc vi phạm.

đ) Cấp dưới đã báo cáo, xin ý kiến chỉ đạo những vấn đề thuộc thẩm quyền nhưng không kịp thời giải quyết theo quy định để tình trạng đơn, thư khiếu kiện vượt cấp phức tạp, kéo dài, ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của đơn vị.

e) Không chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, đôn đốc thực hiện việc kê khai tài sản, thu nhập thuộc chức trách, nhiệm vụ được giao.

2. Trường hợp vi phạm đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Thiếu kiểm tra, giám sát, phát hiện và ngăn chặn kịp thời những hành vi vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn trong phạm vi trực tiếp lãnh đạo, quản lý.

b) Chỉ đạo thực hiện trái pháp luật hoặc không rõ, không nhất quán, gây thất thoát, lãng phí ngân sách Nhà nước, tiền, tài sản của Công đoàn; tham mưu,

đề xuất gian dối, lừa cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền văn bản trái pháp luật.

c) Thiếu trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý để đơn vị xảy ra mất đoàn kết nghiêm trọng, vi phạm pháp luật, quy trình, quy định công tác, tham nhũng, lãng phí và các tiêu cực khác.

d) Người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức báo cáo cấp có thẩm quyền sai sự thật, không giải quyết kịp thời những tồn tại ở đơn vị, ngành, lĩnh vực mình phụ trách dẫn đến có nhiều sai phạm nghiêm trọng, mất đoàn kết nội bộ hoặc khiêu nạt, tổ cáo đồng người.

đ) Bố trí bố, mẹ, vợ (chồng), con, cháu, anh, chị, em ruột (anh chị em vợ, chồng) của mình giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và làm những công việc trong cơ quan, đơn vị, tổ chức do mình trực tiếp phụ trách trái quy định của của Đảng và Nhà nước, Công đoàn.

e) Đề cấp phó, người đại diện hoặc người được mình uỷ quyền làm trái chế độ, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ, thực thi công vụ.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Bao che, tiếp tay cho hành vi vi phạm nghiêm trọng của cấp dưới, dẫn đến vi phạm đến mức phải xử lý bằng pháp luật.

b) Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cố tình báo cáo sai sự thật, che giấu tội phạm, hành vi vi phạm nghiêm trọng kỷ luật đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc che dấu tình trạng mất đoàn kết nội bộ kéo dài ở nơi mình trực tiếp phụ trách.

c) Trực tiếp gây ra hoặc do quan liêu, thiếu trách nhiệm để cơ quan, tổ chức, đơn vị do mình trực tiếp phụ trách mất đoàn kết nghiêm trọng.

d) Người đứng đầu đơn vị kinh tế, sự nghiệp của Công đoàn thiếu trách nhiệm hoặc cố ý làm trái các quy định dẫn đến đơn vị sản xuất, kinh doanh thua lỗ kéo dài, vi phạm pháp luật, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tiền, tài sản của Nhà nước, Công đoàn, của tập thể và cá nhân người lao động.

Điều 24. Vi phạm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

1. Cán bộ vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Làm những việc ảnh hưởng xấu đến uy tín của tổ chức Công đoàn.

b) Lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn được giao trong thực thi nhiệm vụ, công vụ hoặc trốn tránh, thoái thác nhiệm vụ được giao hoặc vi phạm về quy trình công tác, bỏ vị trí công tác trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

c) Báo cáo không đúng sự thật (kể cả các số liệu báo cáo không chính xác).

d) Có trách nhiệm tổng hợp báo cáo kết quả tài liệu về minh bạch tài sản, thu nhập mà thực hiện không đúng, không đầy đủ so với quy định.

2. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức:

a) Được giao quản lý nhưng có hành vi chiếm giữ, cho thuê, cho mượn tài sản, cho vay quỹ của Công đoàn, cơ quan, đơn vị, tổ chức được giao quản lý, sử dụng trái quy định.

b) Cướp quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân trong khi giải quyết công việc.

c) Sử dụng trái phép thông tin, tài liệu, tài sản, phương tiện của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

3. Trường hợp vi phạm quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Lợi dụng chức trách, nhiệm vụ được giao tham mưu, đề xuất với cấp có thẩm quyền ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quyết định, chính sách, chế độ sai trái vì lợi ích nhóm hoặc lợi ích cục bộ.

b) Lợi dụng danh nghĩa, phương tiện cơ quan, trụ sở làm việc, cơ sở sản xuất kinh doanh, tổ chức mình công tác hoặc phụ trách để bao che, tiếp tay cho hành vi buôn lậu, sản xuất hàng giả, buôn bán hàng cấm hoặc hoạt động có tính chất tệ nạn xã hội.

c) Lợi dụng quyền công đoàn để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

Mục 2

NỘI DUNG VI PHẠM VÀ ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT

ĐỐI VỚI ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Điều 25. Nội dung vi phạm và hình thức xử lý kỷ luật đối với đoàn viên

1. Đoàn viên vi phạm một trong các trường hợp sau đây thì bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Không chấp hành và không thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam, nghị quyết, quyết định, quy định, kế hoạch, chương trình công tác... của công đoàn các cấp gây hậu quả ít nghiêm trọng.

b) Không dự họp 50% trở lên số kỳ họp công đoàn trong một năm.

c) Không đóng đoàn phí liên tục 6 tháng mà không có lý do chính đáng.

2. Đoàn viên vi phạm một trong các trường hợp sau đây thì bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại tiết a khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng.

b) Không dự họp 70% trở lên số kỳ họp công đoàn trong một năm.

c) Không đóng đoàn phí liên tục 9 tháng mà không có lý do chính đáng.

3. Đoàn viên vi phạm một trong các trường hợp sau đây thì bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khai trừ:

a) Đã bị xử lý kỷ luật theo quy định tại tiết a khoản 2 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả rất nghiêm trọng.

b) Không dự họp 90% trở lên số kỳ họp công đoàn trong một năm.

c) Không đóng đoàn phí liên tục 12 tháng mà không có lý do chính đáng.

Mục 3

NỘI DUNG VI PHẠM VÀ ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI TỔ CHỨC, TẬP THỂ BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ, ỦY BAN KIỂM TRA CÔNG ĐOÀN

Điều 26. Vi phạm về quan điểm chính trị, đường lối, chủ trương của Đảng, của Công đoàn

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Tổ chức thực hiện sai các nghị quyết, chỉ thị, quy định gây thiệt hại về quyền lợi vật chất, tinh thần của tổ chức, cá nhân.

b) Buông lỏng lãnh đạo, chỉ đạo đấu tranh chống những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, tư diễn biến, tự chuyển hóa để cán bộ trong tổ chức vi phạm.

2. Vi phạm một trong các trường hợp sau đây thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b) Không chấp hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định, làm tổn hại đến sự đoàn kết nội bộ trong tổ chức, tổn hại đến tài chính, tài sản của tập thể, cá nhân, ảnh hưởng đến niềm tin và uy tín của tổ chức Công đoàn.

3. Vi phạm một trong các trường hợp sau đây thì kỷ luật bằng hình thức giải tán:

a) Có chủ trương, nghị quyết hoặc tổ chức hoạt động chống lại quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, của Công đoàn; phủ nhận vai trò lãnh đạo của Đảng, của Công đoàn cấp trên.

b) Ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định có nội dung xuyên tạc, hoặc phủ nhận Cương lĩnh chính trị, đường lối, chủ trương của Đảng, của Công đoàn.

Điều 27. Vi phạm trong việc ban hành, tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, của Công đoàn và chính sách, pháp luật của Nhà nước

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Không triển khai, tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn theo chức năng, nhiệm vụ hoặc ban hành nghị quyết, chỉ thị, quy định trái nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn.

b) Buông lỏng lãnh đạo, quản lý, không đôn đốc, kiểm tra cấp dưới trực tiếp triển khai, tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách,

pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn dẫn đến không thực hiện, thực hiện không đúng hoặc có vi phạm.

c) Đơn vị, cơ quan, tổ chức có vi phạm trong việc tổ chức thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn nhưng cố tình che giấu không xử lý.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

3. Vi phạm đặc biệt nghiêm trọng trong việc ban hành, tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn thì kỷ luật bằng hình thức giải tán.

Điều 28. Vi phạm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong việc ban hành hoặc chỉ đạo, tổ chức thực hiện quy chế dân chủ, quy chế làm việc của Công đoàn.

b) Không chấp hành nghị quyết, chỉ thị, quy định của Công đoàn.

c) Nhiều lần không chấp hành nghiêm nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách hoặc thiếu trách nhiệm để cá nhân lợi dụng quyết định thay tập thể.

d) Không giữ vững vai trò lãnh đạo, để nội bộ mất đoàn kết kéo dài hoặc để cho một số ít người lợi dụng thao túng, dẫn đến những quyết định sai trái.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

3. Vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức giải tán:

a) Không tổ chức sinh hoạt công đoàn trong ba kỳ liên tiếp mà không có lý do chính đáng hoặc cố ý chống lại Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quy định của công đoàn, của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

b) Nội bộ chia rẽ, bè phái kéo dài, mất đoàn kết nghiêm trọng, không còn vai trò và tác dụng lãnh đạo đối với địa phương, ngành, đơn vị.

Điều 29. Vi phạm trong công tác tổ chức - cán bộ

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định về công tác tổ chức - cán bộ.

b) Thiếu trách nhiệm dẫn đến xem xét, quyết định quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng, luân chuyển, thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ không đúng quy định; không thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục.

c) Thiếu trách nhiệm trong chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác tổ chức - cán bộ thuộc thẩm quyền.

2. Vi phạm một trong những trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b) Cố ý ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định, hướng dẫn về công tác tổ chức - cán bộ trái nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của Công đoàn và để xảy ra hậu quả.

Điều 30. Vi phạm các quy định về bầu cử

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn kê khai hồ sơ ứng cử hoặc thẩm định hồ sơ lý lịch, xác minh bản kê khai tài sản, thu nhập của người ứng cử, dẫn đến vi phạm trong quá trình bầu cử.

b) Chỉ đạo, tổ chức thực hiện không đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục về bầu cử dẫn đến sai sót, vi phạm, gian lận trong quá trình bầu cử.

c) Buông lỏng việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức công tác bảo vệ bầu cử theo quy định, để xảy ra các hành vi gây rối hoặc ngăn cản, phá hoại làm mất an ninh, trật tự nơi bầu cử.

d) Thiếu trách nhiệm trong việc chỉ đạo, tổ chức xét duyệt nhân sự, để người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện vào các chức danh lãnh đạo.

đ) Phát hiện có thành viên trong tổ chức công đoàn có hành vi mua chuộc, xúi giục, cưỡng ép người khác hoặc vận động bầu cử trái với sự lãnh đạo của công đoàn nhưng không ngăn chặn, xử lý hoặc báo cáo cấp trên.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

Điều 31. Vi phạm trong quản lý, sử dụng ngân sách, tài chính, tài sản của Công đoàn, các loại quỹ xã hội do công đoàn quản lý

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Ban hành các văn bản thuộc thẩm quyền về quy định, quy trình, định mức trong quản lý, sử dụng ngân sách, tài chính, tài sản trái quy định của Công đoàn và Nhà nước.

b) Buông lỏng việc chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát thường xuyên để cấp dưới thực hiện không đúng dẫn đến vi phạm các quy định về việc thực hiện thu, chi, sử dụng ngân sách Nhà nước, quản lý tài chính, tài sản Công đoàn.

c) Chỉ đạo, tổ chức thực hiện trái nguyên tắc, chế độ, quy định về thu, chi tài chính, tài sản Công đoàn.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

Điều 32. Vi phạm trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện việc tiếp thu ý kiến góp ý của đoàn viên, CNVCLĐ

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Thiếu trách nhiệm trong việc chỉ đạo thực hiện tiếp thu ý kiến góp ý của đoàn viên, CNVCLĐ, gây bất bình trong dư luận.

b) Không xử lý theo thẩm quyền hoặc không chỉ đạo xử lý các trường hợp vi phạm trong việc tiếp thu ý kiến góp ý của đoàn viên, CNVCLĐ, việc giám sát, gây ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức.

c) Lợi dụng việc tiếp thu ý kiến để làm sai lệch nội dung ý kiến tham gia góp ý của đoàn viên, CNVCLĐ.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

Điều 33. Vi phạm các quy định về kiểm tra, giám sát

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Lãnh đạo, chỉ đạo hoặc quyết định việc kiểm tra, giám sát vượt quá phạm vi, thẩm quyền dẫn đến làm mất uy tín của tổ chức công đoàn.

b) Cung cấp hoặc chỉ đạo cung cấp thông tin, tài liệu sai sự thật cho các cơ quan báo chí, gây dư luận không đúng, dư luận xấu.

c) Bao che cho Đoàn kiểm tra, giám sát có vi phạm hoặc bao che cho cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân được kiểm tra có vi phạm quy định của Công đoàn và pháp luật.

d) Không chỉ đạo xử lý hoặc không quyết định xử lý theo thẩm quyền các vi phạm trong hoạt động kiểm tra, giám sát vì lợi ích cục bộ.

đ) Không thực hiện đúng các kết luận hoặc kiến nghị về kiểm tra, giám sát của cấp có thẩm quyền.

2. Vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b) Chỉ đạo chống đối, cản trở, mua chuộc, trả thù, vu khống người hay tổ chức làm nhiệm vụ giám sát, kiểm tra, người cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ.

c) Chỉ đạo việc chiếm giữ, tiêu hủy tài liệu, vật chứng, làm sai lệch hồ sơ, sửa chữa chứng từ, sổ sách, thay đổi chứng cứ nhằm đối phó với các cơ quan kiểm tra, giám sát.

Điều 34. Vi phạm các quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, CNVCLĐ

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Ban hành văn bản trái với quy định của Đảng và Nhà nước, của Công đoàn về giải quyết khiếu nại, tố cáo để xảy ra hậu quả.

b) Không chỉ đạo, tổ chức giải quyết tố cáo, khiếu nại thuộc thẩm quyền. Bao che cho người bị tố cáo; trả thù, trù dập người tố cáo.

c) Không thực hiện hoặc không chỉ đạo thực hiện việc bảo vệ người tố cáo hoặc không xử lý kỷ luật các trường hợp vi phạm về khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền.

d) Không chấp hành quyết định, kết luận của tổ chức Công đoàn có thẩm quyền về giải quyết khiếu nại, tố cáo.

2. Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo.

Điều 35. Vi phạm các quy định về phòng, chống tham nhũng, lãng phí

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Không lãnh đạo chỉ đạo, thực hiện việc kê khai, công khai và kiểm soát tài sản, thu nhập đối với cán bộ theo quy định của pháp luật.

b) Không chỉ đạo kiểm tra, đôn đốc cấp dưới và cán bộ thực hiện các quy định về phòng, chống tham nhũng, lãng phí theo quy định.

c) Cố tình không xử lý hành vi tham nhũng, lãng phí ở cơ quan, đơn vị, địa phương trực tiếp quản lý.

2. Vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b) Cố ý bao che, dung túng cho tổ chức, cá nhân vi phạm về tham nhũng, lãng phí và vi phạm quy định về kê khai, công khai tài sản, thu nhập.

c) Cố ý ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định, chủ trương, chính sách của cấp mình về phòng, chống tham nhũng, lãng phí trái nghị quyết, chỉ thị của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của Công đoàn.

3. Vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng hoặc tái vi phạm một trong những trường hợp tại khoản 2 Điều này, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức giải tán.

Điều 36. Vi phạm các quy định về đầu tư, xây dựng cơ bản

1. Vi phạm một trong các trường hợp sau gây hậu quả ít nghiêm trọng thì kỷ luật bằng hình thức khiển trách:

a) Chỉ đạo hoặc cho chủ trương thực hiện các dự án, công trình đầu tư, xây dựng cơ bản trái quy định.

b) Không xử lý hoặc bao che cho tổ chức, cá nhân thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý vi phạm trong việc ban hành, tổ chức thực hiện các quy định hoặc chủ trương về đầu tư, xây dựng cơ bản.

c) Cố chủ trương làm sai lệch kết quả đấu thầu, xây dựng, mua sắm, nhận hoa hồng, phần trăm của nhà thầu.

2. Vi phạm một trong các trường hợp sau thì kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo:

a) Vi phạm lần đầu những trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này gây hậu quả nghiêm trọng hoặc tái vi phạm.

b) Cố ý cho chủ trương hoặc chỉ đạo thực hiện dự án đầu tư, xây dựng phương hại đến quốc phòng, an ninh quốc gia và lợi ích công cộng, lợi ích của tổ chức công đoàn; xâm hại đến di tích lịch sử, văn hóa hoặc làm hủy hoại tài nguyên, phá hủy môi trường.

c) Cố ý ban hành các nghị quyết, chỉ thị, quy định về đầu tư, xây dựng cơ bản trái quy định gây hậu quả nghiêm trọng.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 37. Quy định này có hiệu lực kể từ ngày ký Quyết định ban hành, thay thế các quy định ban hành kèm theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017 Quy định Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn; Quyết định 1265/QĐ-TLĐ ngày 16/7/2018 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều Quy định Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn kèm theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017; Quyết định 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 ban hành Quy định Hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn và các quy định trước đây trái với Quy định này.

Điều 38. Các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, công đoàn các cấp tổ chức thực hiện Quy định này. Định kỳ sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện Quy định và báo cáo công đoàn cấp trên.

Điều 39. Ủy ban Kiểm tra có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra, theo dõi việc thực hiện Quy định này. Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn có trách nhiệm tham mưu, hướng dẫn, tổ chức thực hiện kỷ luật hành chính (chuyên môn) đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong hệ thống công đoàn theo quy định của pháp luật.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc báo cáo về Tổng Liên đoàn (qua Ủy ban Kiểm tra) xem xét, giải quyết.

Nơi nhận:

- Thường trực Đoàn Chủ tịch TLD;
- Ủy viên BCH, Ủy viên UBKT TLD;
- LĐLĐ các tỉnh, TP, CD ngành TƯ và tương đương, CD TCty trực thuộc TLD;
- Các ban, đơn vị trực thuộc TLD;
- Lưu: VT, UBKT.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH



Nguyễn Đình Khang