TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 1602 /QĐ-TLĐ	*Hà Nội, ngày 15 tháng 9 năm 2017*

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

ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20 tháng 6 năm 2012;

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Căn cứ Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về ban hành Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức Công đoàn;

- Căn cứ Nghị quyết Hội nghị Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn họp ngày 22 đến 23 tháng 6 năm 2017;

- Xét đề nghị của Ủy ban Kiểm tra và Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn,

QUYẾT ĐỊNH

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

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, công đoàn và cán bộ, đoàn viên công đoàn các cấp có trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH

Bùi Văn Cường

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Các đ/c Uỷ viên BCH TLĐ;
- Các đ/c Ủy viên UBKT TLĐ;
- Ban Dân vận TW, Ban Tổ chức TW, Ủy ban Kiểm tra TW, Ban Nội chính TW, Văn phòng TW Đảng, Văn phòng Tổng Bí thư, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (thay báo cáo);
- Lưu UBKT và VP TLĐ.

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

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

QUY ĐỊNH
Hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1602/QĐ-TLĐ ngày 15 tháng 9 năm 2017 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

Quy định này quy định phạm vi, nội dung, hình thức xử lý kỷ luật đối với tổ chức, tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ công đoàn (kể cả cán bộ vi phạm trong quá trình công tác, nhưng sau khi chuyển công tác, nghỉ việc, nghỉ hưu mới phát hiện); nội dung, hình thức và thẩm quyền, trình tự xử lý kỷ luật đối với 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 liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn.

Trường hợp cán bộ, 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.

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 hoặc gây thất thoát, lãng phí tiền, tài sản phải bồi thường thiệt hại một lần có giá trị dưới 20 triệu đồng.

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 hoặc

làm thất thoát, lãng phí tiền, tài sản phải bồi thường thiệt hại một lần có giá trị từ 20 triệu đồng đến dưới 50 triệu đồng.

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 đảng hoặc gây lãng phí, thất thoát về tiền, tài sản phải bồi thường thiệt hại một lần có giá trị từ 50 triệu đồng trở lên.

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 đôn đốc, 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- Khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật và quy định của tổ chức công đoàn.

2- Cán bộ 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 đến 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 do bầu cử, bổ nhiệm; trường hợp bị Tòa 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; nếu bị xử phạt bằng hình phạt thấp hơn thì tuỳ nội dung, mức độ, tính chất, tác hại và nguyên nhân vi phạm mà xem xét, thi hành kỷ luật theo quy định.

3- 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, trừ trường hợp phải xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc.

4- 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 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.

5- Cán bộ, đoàn viên vi phạm kỷ luật đảng, chính quyền, chuyên môn và đã được tổ chức đảng, chính quyền chuyên môn xử lý kỷ luật, tùy theo mức độ vi phạm có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn thì trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày công bố quyết định kỷ luật về Đảng, chính quyền, chuyên môn, phải xem xét, xử lý kỷ luật công đoàn nhưng không được cao hơn hình thức kỷ luật đảng, chính quyền, chuyên môn đã kỷ luật.

6- 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 phải thông báo bằng văn bản cho tổ chức đảng, chính quyền, chuyên môn đang quản lý cán bộ, đoàn viên đó biết.

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: Khiển trách, cảnh cáo, khai trừ.

3- Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách: Khiển trách, cảnh cáo, cách chức (các chức vụ của công đoàn).

4- Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách: Khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, cách chức, buộc thôi việc.

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.

Chương II
NỘI DUNG VI PHẠM, HÌNH THỨC VÀ THẨM QUYỀN, TRÌNH TỰ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI **ĐOÀN VIÊN** CÔNG ĐOÀN

Điều 7. 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, hoặc 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.

Điều 8. Thẩm quyền, nguyên tắc, trình tự thủ tục xử lý kỷ luật

1- Thẩm quyền xử lý kỷ luật:

a) Đề nghị xử lý kỷ luật đoàn viên do tổ công đoàn, tổ nghiệp đoàn, công đoàn bộ phận, nghiệp đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên (gọi chung là tổ công đoàn, công đoàn bộ phận) thực hiện

b) Xử lý kỷ luật đoàn viên do công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn (gọi chung là công đoàn cơ sở) xem xét quyết định.

2- Nguyên tắc xử lý kỷ luật đoàn viên: Xem xét quyết định kỷ luật hoặc đề nghị kỷ luật phải thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín.

3- Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật đoàn viên:

a) Kỷ luật đoàn viên vi phạm do tổ công đoàn, công đoàn bộ phận nơi đoàn viên sinh hoạt hướng dẫn đoàn viên vi phạm làm bản tự kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật và tổ chức hội nghị kiểm điểm, góp ý kiến, kết luận rõ về nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm và bỏ phiếu hình thức kỷ luật đề nghị công đoàn cơ sở xem xét quyết định xử lý kỷ luật.

Trường hợp đoàn viên vi phạm cố tình không làm bản tự kiểm điểm, không tham dự họp, không tự nhận hình thức kỷ luật (sau khi đã có thông báo bằng văn bản

của công đoàn cơ sở) thì tổ công đoàn hoặc công đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên nơi đoàn viên đó sinh hoạt vẫn tiến hành xem xét, đề nghị, công đoàn cơ sở xem xét quyết định xử lý kỷ luật.

b) Trên cơ sở đề nghị của tổ công đoàn hoặc công đoàn bộ phận, ban thường vụ (nơi không có ban thường vụ thì ban chấp hành) công đoàn cơ sở họp xem xét và bỏ phiếu quyết định hình thức kỷ luật (trường hợp không có tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên hoặc đoàn viên vi phạm rõ ràng nhưng tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, công đoàn cơ sở thành viên không xem xét, đề nghị thì ban chấp hành công đoàn cơ sở vẫn kiểm điểm, góp ý kiến, kết luận rõ về nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm và bỏ phiếu quyết định xử lý kỷ luật).

Chương III
NỘI DUNG VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI **CÁN BỘ** CÔNG ĐOÀN

Điều 9. 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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 bè 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 buộc thôi việc:

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 bè, 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 10. 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 đề 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

a) Tổ chức lực lượng, phe nhóm, dòng họ, 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 doạ 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 buộc thôi việc:

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 11. 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) Vì 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 để 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) Cố 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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) Thiếu 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 buộc thôi việc:

a) Môi 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 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 12. 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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 huỷ 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, sổ 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 buộc thôi việc (nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự thì chuyển cơ quan điều tra xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật):

a) Cố ý kết luận hoặc tham mưu kết luận sai sự thật, quyết định xử lý trái pháp luật để bao che giảm 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 13. 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, nhũng nhiễu, 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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) Vu cáo, vu khống 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 doạ, 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) Tố 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 buộc thôi việc (nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự thì chuyển cơ quan điều tra xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật):

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

b) Lợi dụng việc khiếu nại, tố 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 doạ, xúc phạm nghiêm trọng đến uy tín, danh dự của cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm giải quyết.

Điều 14. 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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 khống hồ sơ hoặc giấu giếm, không báo cáo, tiêu huỷ chứng cứ, hồ sơ, tài liệu để trục lợi; tẩy xoá 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 quyên 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 buộc thôi việc (nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự thì chuyển cơ quan điều tra xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật):

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 có hoạt động gây phương hại đến lợi ích của Nhà nước, của Công đoàn.

Điều 15. 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 để cấp dưới thực hiện sai hoặc quyết định sai.

d) Giao nhiệm vụ cho cấp dưới không rõ, không đúng quyền hạn dẫn đến cấp dưới 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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 khiếu nại, tố cáo đông 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) Để 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 buộc thôi việc (nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự thì chuyển cơ quan điều tra xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật):

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 16. 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, hạ bậc lương hoặc cách chức (nếu có chức vụ):

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) Cửa 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 buộc thôi việc (nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự thì chuyển cơ quan điều tra xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật):

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.

Chương IV
NỘI DUNG VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT ĐỐI VỚI TỔ CHỨC, TẬP THỂ BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ, ỦY BAN KIỂM TRA VÀ TỔ CHỨC KHÁC TRONG HỆ THỐNG CÔNG ĐOÀN

Điều 17. 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, tự 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 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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 22. 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 23. 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 24. 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 25. 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 26. 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 27. 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, cán bộ 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) Có 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 V
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 28. 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, các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, công đoàn các cấp tổ chức thực hiện nghiêm túc Quy định này.

Điều 29. Ủy ban Kiểm tra và Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện Quy định này.

Điều 30. 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 thực hiện theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 09/3/2017 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về ban hành Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức Công đoàn.

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

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH

Bùi Văn Cường