

QUY ĐỊNH

Xử lý kỷ luật trong tổ chức Công đoàn Việt Nam

Căn cứ Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

Căn cứ các quy định của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn có liên quan đến công tác xử lý kỷ luật;

Theo đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam,

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam quy định về xử lý kỷ luật trong tổ chức Công đoàn như sau:

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 tập thể ban chấp hành, Đoàn Chủ tịch, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ công đoàn giữ chức vụ bầu cử hoặc chỉ định, đoàn viên công đoàn vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế của công đoàn, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đối với cán bộ được tuyển dụng, bổ nhiệm làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ của công đoàn, nếu không giữ chức vụ bầu cử hoặc chỉ định của công đoàn, khi vi phạm kỷ luật thì việc xử lý kỷ luật áp dụng theo quy định của nhà nước có liên quan.

2. Cán bộ 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 và vẫn còn trong thời hiệu xử lý kỷ luật thì phải tiến hành kỷ luật theo đúng 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 hoặc các tình huống đặc biệt khác thì căn cứ vào quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, quy định của công đoàn 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 đã 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 có tính chất, tác hại không lớn, 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 có tính chất, tác hại lớn, 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 có tính chất, tác hại rất lớn, 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 công đoàn, đoàn viên công đoàn 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 công đoàn 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. Tất cả cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn khi vi phạm đều bình đẳng trước kỷ luật của công đoàn. Khi kỷ luật một tổ chức phải xem xét trách nhiệm tập thể, đồng thời xem xét trách nhiệm của từng cá nhân liên quan để kỷ luật cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm, nhất là trách nhiệm người đứng đầu.

2. Việc thi hành kỷ luật tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm phải thực hiện đúng nguyên tắc, trình tự, thủ tục và thẩm quyền theo quy định của công đoàn. Cán bộ công đoàn ngoài những đối tượng nêu tại Điều 9 đến Điều 12 Quy định này nếu vi phạm thì do ban thường vụ (nơi không có ban thường vụ thì ban chấp hành) công đoàn cấp đã công nhận hoặc chỉ định đối với cán bộ công đoàn đó xem xét xử lý kỷ luật. Cán bộ chuyên trách công đoàn được tuyển dụng, bổ nhiệm làm công việc chuyên môn công đoàn nếu vi phạm, ngoài việc xử lý kỷ luật (nếu có) theo Quy định này, còn phải xem xét xử lý kỷ luật hành chính (chuyên môn) theo quy định của Nhà nước. 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 kết luận, quyết định, xử lý.

3. Xem xét quyết định kỷ luật hoặc đề nghị kỷ luật phải thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín.

Cuộc họp xử lý kỷ luật phải có mặt ít nhất 2/3 số thành viên triệu tập tham dự. Số phiếu kỷ luật được tính trên tổng số người được triệu tập.

Phương pháp tính phiếu: 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.

4. Khi xem xét, xử lý kỷ luật tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn 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 công đoàn, đoàn viên công đoàn.

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, đoàn viên 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 khởi xướng, tổ chức, quyết định với người bị xúi giục, lôi kéo, đồng tình làm sai.

5. Cán bộ công đoàn, 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 đến cơ quan có thẩm quyền để truy cứu trách nhiệm hình sự, không xử lý nội bộ; cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn phạm tội bị Tòa án kết án nếu không được hưởng án treo thì đương nhiên thôi là đoàn viên công đoàn, nếu được hưởng án treo thì đương nhiên thôi giữ chức vụ công đoàn (nếu có) từ khi bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật; cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm 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 của công đoàn. Cán bộ công đoàn giữ nhiều chức vụ (kể cả chức vụ đương nhiệm hoặc chức vụ ở các nhiệm kỳ trước đó) vi phạm kỷ luật phải cách chức thì tùy mức độ, tính chất vi phạm mà cách chức một, một số hay tất cả các chức vụ. Cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm nghiêm trọng đến mức phải khai trừ thì phải kỷ luật khai trừ.

6. 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.

7. Trường hợp cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn 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.

8. 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 công đoàn 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.

9. Cán bộ công đoàn vi phạm đã bị kỷ luật Đảng, kỷ luật hành chính hoặc vi phạm pháp luật thì căn cứ kết quả kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính, quy định của công đoàn và thời hiệu, thời hạn tại Điều 7 Quy định này, tổ chức công đoàn nơi có cán bộ vi phạm xem xét, đề nghị công đoàn cấp có thẩm quyền xem xét, xử lý kỷ luật công đoàn (nếu có) cho phù hợp (không cần phải tổ chức họp kiểm điểm), nhưng không được cao hơn hình thức đã kỷ luật Đảng, kỷ luật hành chính.

10. 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 công đoàn bị xử lý kỷ luật (kể cả sau khi giải quyết khiếu nại kỷ luật, nếu có thay đổi hình thức 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. Trường hợp cán bộ bị kỷ luật đã chuyển công tác, chuyển sinh hoạt thì quyết định kỷ luật được gửi đến nơi công tác, sinh hoạt mới để thi hành.

11. Tổ chức công đoàn cấp trên có thẩm quyền khi phát hiện tập thể, cán bộ công đoàn cấp dưới vi phạm phải chỉ đạo tổ chức công đoàn cấp dưới xem xét, xử lý kỷ luật theo thẩm quyền. Trường hợp công đoàn cấp dưới không xem xét, xử lý hoặc xử lý không đúng mức thì tổ chức công đoàn có thẩm quyền cấp trên trực tiếp xem xét, xử lý kỷ luật; đồng thời xem xét trách nhiệm của tổ chức công đoàn và người đứng đầu của công đoàn cấp đó.

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 với tổ chức, tự giác nhận khuyết điểm, vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật tương xứng với vi phạm;

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, do thiên tai, dịch bệnh hoặc do bị ép buộc mà vi phạm;

đ) Vi phạm do đổi mới sáng tạo;

e) Có hoàn cảnh khó khăn đặc biệt;

g) Đã có thành tích xuất sắc trong phong trào công nhân, viên chức, lao động, 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, dịch bệnh, thực hiện chính sách an sinh 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, không kỷ luật, được miễn kỷ luật

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

a) Đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con 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 (trừ trường hợp theo quyết định của cấp có thẩm quyền).

2. Trường hợp cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm không 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;

e) Hết thời hiệu kỷ luật.

3. Trường hợp cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm được miễn kỷ luật:

Vi phạm do chấp hành chủ trương, quyết định, mệnh lệnh sai trái của tổ chức, cấp trên hoặc do bị ép buộc nhưng đã chủ động, kịp thời báo cáo bằng văn bản với tổ chức, cơ quan có thẩm quyền biết ý kiến, đề xuất của mình trước khi thực hiện.

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

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật là thời hạn được quy định trong Quy định này mà khi hết thời hạn đó thì tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm không bị kỷ luật.

2. Thời hiệu xử lý kỷ luật được tính từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm đến khi tổ chức có thẩm quyền kết luận vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật. Nếu tổ chức công đoàn hoặc cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn có hành vi vi phạm mới trong thời hạn được quy định tại Khoản 3, 4, 5 Điều này thì thời hiệu kỷ luật đối với vi phạm cũ được tính lại kể từ thời điểm xảy ra hành vi vi phạm mới.

3. Thời hiệu xử lý kỷ luật tổ chức công đoàn vi phạm như sau:

a) 3 năm (36 tháng) đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức khiển trách;

b) 5 năm (60 tháng) đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức cảnh cáo;

c) Không áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật đối với những vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức kỷ luật giải tán.

4. Thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ, đoàn viên (nếu thuộc đối tượng là cán bộ công chức, viên chức) vi phạm như sau:

a) 3 năm (36 tháng) đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức khiển trách;

b) 5 năm (60 tháng) đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức;

c) Không áp dụng thời hiệu kỷ luật đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức khai trừ.

5. Thời hiệu kỷ luật cán bộ, đoàn viên (nếu thuộc đối tượng là người lao động) vi phạm như sau:

a) 12 tháng đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức khiển trách;

b) 15 tháng đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức cảnh cáo hoặc cách chức;

c) Không áp dụng thời hiệu kỷ luật đối với vi phạm đến mức phải áp dụng hình thức khai trừ.

6. Thời hạn xử lý kỷ luật tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn là khoảng thời gian từ khi phát hiện hành vi vi phạm của tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn hoặc từ khi cấp có thẩm quyền kết luận cán bộ, đoàn viên có hành vi vi phạm đến khi có quyết định kỷ luật của công đoàn cấp có thẩm quyền. Thời hạn xử lý kỷ luật không quá 90 ngày; trường hợp vụ việc có tình tiết phức tạp cần có thời gian kiểm tra để xác minh làm rõ thêm thì thời hạn xử lý kỷ luật có thể kéo dài nhưng không quá 150 ngày.

7. Cán bộ công đoàn, 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 về công đoàn. Trường hợp cấp đề nghị có hình thức kỷ luật thấp hơn thì phải có căn cứ, sự đồng thuận của cấp đề xuất và báo cáo cấp ủy, cơ quan ra quyết định kỷ luật (thời hạn 30 ngày tính từ ngày cấp có thẩm quyền nhận được hồ sơ đủ điều kiện xem xét).

8. 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.

9. 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.

10. Quyết định thi hành kỷ luật công đoàn có hiệu lực 12 tháng kể từ ngày có hiệu lực hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật. Trường hợp đã có quyết định kỷ luật Đảng, kỷ luật hành chính, thì hiệu lực kỷ luật công đoàn (nếu có) tính từ ngày kỷ luật đảng, kỷ luật hành chính có hiệu lực.

11. Trong thời gian quyết định kỷ luật có hiệu lực, nếu tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn 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 mà không cần phải có văn bản về việc chấm dứt hiệu lực.

Chương II
THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT
Mục 1
THẨM QUYỀN ĐỀ NGHỊ XỬ LÝ KỶ LUẬT VÀ 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 ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn cấp đó xem xét, kiểm điểm, báo cáo lên công đoàn cấp trên trực tiếp. Công đoàn cấp dưới trực tiếp của công đoàn cấp có thẩm quyền kỷ luật tiến hành xem xét, tổng hợp báo cáo, đề nghị công đoàn cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật.

2. Nơi có 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 nơi đó xét đề nghị xử lý kỷ luật. Trường hợp công đoàn cơ sở không có công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận hoặc tổ công đoàn do ban chấp hành công đoàn cơ sở xem xét đề nghị xử lý kỷ luật.

3. Tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn cấp nào vi phạm kỷ luật thì ban chấp hành cấp đó xem xét đề nghị xử lý kỷ luật. Trường hợp tập thể vi phạm kỷ luật đã hết nhiệm kỳ hoạt động, thay đổi do chuyển giao, chia tách, sáp nhập, giải thể thì do công đoàn cấp trên trực tiếp xem 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 Tổng Liên đoàn, ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn thì do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xem 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 liên đoàn lao động cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn; nguyên chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở không phải là ủy viên ban chấp hành liên đoàn lao động cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn 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 cấp trên trực tiếp cơ sở; nguyên 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 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 (đối với nơi có công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận) 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 (hoặc ban chấp hành đối với nơi không có 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 tập thể, cán bộ công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận, cán bộ tổ công đoàn vi phạm

1. Hướng dẫn kiểm điểm

a) Tổ công đoàn, công đoàn bộ phận hoặc công đoàn cơ sở thành viên hướng dẫn tập thể, cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm chuẩn bị bản tự kiểm điểm;

b) Tập thể, cán bộ, đoàn viên công đoàn vi phạm viết bản tự kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

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

a) Tổ công đoàn, công đoàn bộ phận hoặc công đoàn cơ sở thành viên nơi có tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm sinh hoạt họp kiểm điểm (nếu là tập thể và cán bộ là ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ thì kiểm điểm tại hội nghị ban thường vụ và hội nghị ban chấp hành; nếu cán bộ tổ công đoàn và đoàn viên không phải ủy viên ban chấp hành thì kiểm điểm tại hội nghị tổ công đoàn);

b) Hội nghị kiểm điểm: Đại diện lãnh đạo trình bày báo cáo hoặc tờ trình đề nghị xem xét xử lý kỷ luật; tập thể, cán bộ, đoàn viên vi phạm trình bày bản tự kiểm điểm hoặc đại diện của tổ chức công đoàn trình bày ý kiến (trường hợp tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn vi phạm 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); thảo luận, góp ý và kết luận rõ nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm, các tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ;

bầu tổ kiểm phiếu đề nghị xử lý kỷ luật; tiến hành bỏ phiếu đề nghị kỷ luật (việc tính phiếu thực hiện theo khoản 3, Điều 3 Quy định này);

c) Báo cáo (kèm theo tờ trình và hồ sơ) gửi ban thường vụ (hoặc ban chấp hành đối với nơi không có ban thường vụ) công đoàn cơ sở xem xét;

d) Ủy ban kiểm tra giúp ban thường vụ công đoàn cơ sở 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).

3. Tiến hành xử lý kỷ luật và lưu hồ sơ

a) Ban thường vụ (nơi không có ban thường vụ thì ban chấp hành) công đoàn cơ sở họp thảo luận xem xét và tiến hành bỏ phiếu kỷ luật;

b) Chủ tịch (phó chủ tịch nếu chưa có chủ tịch) thay mặt công đoàn cơ sở ký ban hành quyết định kỷ luật;

c) Lưu hồ sơ kỷ luật tại văn phòng công đoàn cơ sở.

4. Thi hành kỷ luật

a) Tổ chức họp công bố quyết định thi hành kỷ luật tại công đoàn nơi có đối tượng vi phạm (thành phần: giống như thành phần của cuộc họp tổ chức kiểm điểm hoặc do ban chấp hành công đoàn cơ sở xem xét quyết định) chậm nhất không quá 15 ngày kể từ ngày ban hành quyết định;

b) Đối tượng vi phạm nếu không đồng ý thì có quyền khiếu nại theo quy định;

c) Quyết định thi hành kỷ luật có hiệu lực sau khi được công bố và được xóa kỷ luật sau 12 tháng, tính từ ngày quyết định thi hành kỷ luật có hiệu lực 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 công đoàn quy định tại Điều 13 Quy định này)

1. Hướng dẫn kiểm điểm

a) Ban thường vụ hoặc ủy ban kiểm tra công đoàn nơi có tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm hướng dẫn chuẩn bị bản tự kiểm điểm;

b) Tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm viết bản tự kiểm điểm, tự nhận hình thức kỷ luật.

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

a) Văn phòng ủy ban kiểm tra, ban tổ chức - kiểm tra tham mưu cho ủy ban kiểm tra hoặc ủy ban kiểm tra tham mưu để ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn nơi tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm sinh hoạt họp kiểm điểm (nếu tập thể vi phạm là của khóa trước thì do khóa đương nhiệm tổ chức hội nghị kiểm điểm; trình tự hội nghị kiểm điểm và bỏ phiếu như khoản 2 của Điều 13 quy định này); mời tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm đến trình bày ý kiến, trường hợp đối tượng vi phạm 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;

b) Tổ chức hội nghị để xem xét xử lý kỷ luật (ban thường vụ phải tiến hành họp trước xem xét trước khi trình ra hội nghị ban chấp hành), tập thể, cán bộ vi phạm trình bày kiểm điểm, hội nghị góp ý kiến, kết luận. Trường hợp tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn 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; trường hợp tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm không tham dự cuộc họp kiểm điểm 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. Hội nghị thảo luận, góp ý và kết luận rõ thời hiệu, thời hạn kỷ luật, nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm, các tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ, tiến hành bỏ phiếu đề nghị kỷ luật và báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét;

c) Ban thường vụ công đoàn cấp trên xem xét, tổng hợp báo cáo (kèm theo tờ trình và hồ sơ) đề nghị cấp trên trực tiếp hoặc cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật.

3. Tiến hành xử lý kỷ luật và lưu hồ sơ

a) Văn phòng ủy ban kiểm tra, ban tổ chức - kiểm tra tham mưu cho ủy ban kiểm tra hoặc ủy ban kiểm tra nghiên cứu tham mưu để cấp có thẩm quyền họp thảo luận, xem xét. Trường hợp, công đoàn cấp dưới đề nghị về hình thức kỷ luật chưa đúng mức vi phạm thì đại diện ủy ban kiểm tra làm việc với công đoàn cấp đó để trao đổi, hướng dẫn để thống nhất trước khi đưa ra cấp có thẩm quyền xem xét xử lý kỷ luật;

b) Tổ chức họp thảo luận, xem xét và tiến hành bỏ phiếu kỷ luật. Việc tính phiếu như khoản 2, Điều 13 của Quy định này;

c) Chủ tịch hoặc phó chủ tịch thay mặt công đoàn ký ban hành quyết định kỷ luật;

d) Lưu hồ sơ kỷ luật tại ủy ban kiểm tra công đoàn hoặc công đoàn nơi xử lý kỷ luật.

4. Thi hành kỷ luật

a) Cấp có thẩm quyền ký quyết định thi hành kỷ luật phải tổ chức họp hoặc ủy quyền cho cấp dưới họp để công bố quyết định thi hành kỷ luật tại công đoàn nơi có đối tượng vi phạm (thành phần: Giống như thành phần của cuộc họp tổ chức kiểm điểm hoặc do công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn) chậm nhất không quá 15 ngày kể từ ngày ban hành quyết định. Căn cứ tình hình thực tế, việc công bố quyết định kỷ luật có thể thực hiện theo hình thức trực tuyến hoặc gửi văn bản;

b) Trường hợp đối tượng vi phạm không đồng ý với quyết định thi hành kỷ luật thì có quyền khiếu nại theo quy định.

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 cơ quan ủy ban kiểm tra hoặc ban tổ chức - ủy ban kiểm tra công đoàn cấp quyết định kỷ luật lưu giữ, nếu không có cơ quan ủy ban kiểm tra hoặc ban tổ chức - ủy ban kiểm tra thì công đoàn cùng cấp lưu giữ.

Điều 16. Giải quyết khiếu nại đối với quyết định thi hành kỷ luật

Tập thể, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định thi hành 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, ĐOÀN VIÊN CÔNG ĐOÀN

Điều 17. Vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ

1. Cán bộ công đoàn 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 Điều lệ, chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quyết định, quy định, quy chế, kết luận của công đoàn;

b) Thiếu trách nhiệm trong việc ban hành hoặc chỉ đạo, tổ chức thực hiện quy chế làm việc dẫn đến vi phạm; không đề ra giải pháp và tổ chức thực hiện khắc phục vi phạm, khuyết điểm được cấp có thẩm quyền kết luận;

c) Không giữ vững vai trò lãnh đạo, để nội bộ mất đoàn kết, giám sát ý chí chiến đấu; để một số ít người hoặc cá nhân lợi dụng, thao túng dẫn đến có quyết định sai trái hoặc áp dụng không đúng quy định;

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

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 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 khai trừ:

a) Có hành vi chống lại các chủ trương, nghị quyết, 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 18. Vi phạm các quy định về bầu cử

1. Cán bộ công đoàn 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, 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 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 công đoàn 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 giữ chức vụ, kỷ luật, giải quyết chế độ không đúng quy định;

b) Can thiệp, tác động đến tổ chức, cá nhân có thẩm quyền để bản thân hoặc người khác được quy hoạch, đề cử, ứng cử, đi học 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 quy hoạch, giới thiệu bầu cử, chỉ định các chức danh công đoàn với 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 cán bộ; 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) Gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

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 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;

b) Thiếu trách nhiệm hoặc vì động cơ cá nhân mà quyết định quy hoạch, giới thiệu bầu cử, chỉ định 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;

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

d) Sử dụng giấy tờ, văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, ứng 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) Môi giới, nhận hối lộ trong bố trí công tác hoặc khen thưởng;

b) Chạy chức, chạy quyền, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy tuổi, chạy luân chuyển, chạy tội;

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

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

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

1. Cán bộ công đoàn 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 đoàn kiểm tra, thanh tra khác có cùng phạm vi, nội dung, đối tượng, hình thức, phương pháp kiểm tra 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 quy định; sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho đối tượng kiểm tra;
- c) Can thiệp trái quy định 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 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 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 21. Vi phạm về khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo

1. Cán bộ công đoàn 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;

c) Cá nhân có trách nhiệm thụ lý, xem xét 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, những 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 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 công đoàn 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 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) 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 khai trừ:

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;

b) Lợi dụng việc khiếu nại, tố cáo để 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 quy định phòng, chống tham nhũng, tiêu cực

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

- a) Để xảy ra tham nhũng, tiêu cực tại cơ quan, đơn vị, tổ chức do mình trực tiếp lãnh đạo, quản lý;
- b) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để sử dụng tiền, tài sản của tổ chức, cá nhân do mình trực tiếp quản lý trái quy định;
- c) Buông lỏng lãnh đạo, quản lý để xảy ra tham nhũng, tiêu cực trong cơ quan, đơn vị, tổ chức do mình trực tiếp phụ trách mà không chủ động xử lý.

2. Trường hợp đã kỷ luật theo 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) Dùng công quỹ của tập thể hoặc tiền, tài sản của tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đóng góp, tài trợ để giao dịch, biếu xén, hối lộ hoặc sử dụng trái quy định;
- b) Biết mà không báo cáo, phản ánh, xử lý hành vi tham nhũng, tiêu cực; không thực hiện các quy định về bảo vệ người chống tham nhũng, tiêu cực;
- c) Tiết lộ thông tin, đe dọa, trả thù, trù dập người phản ánh, tố cáo, tố giác, báo tin, cung cấp thông tin về hành vi tham nhũng, tiêu cực.

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) Không chỉ đạo và tổ chức thu hồi hoặc cản trở hoạt động thu hồi tài sản tham nhũng, tiêu cực;
- b) Tham ô tiền, tài sản, lợi dụng chính sách an sinh xã hội và quỹ cứu trợ, cứu nạn để tham nhũng, tiêu cực; lợi dụng việc lập quỹ để trục lợi;
- c) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây ảnh hưởng với người khác hoặc giả mạo trong công tác để trục lợi; sử dụng trái phép tài sản của tập thể nhằm trục lợi; chiếm dụng tài sản công.

Điều 23. Vi phạm trong quản lý, sử dụng tài chính, tài sản; các loại quỹ xã hội do công đoàn quản lý

1. Cán bộ công đoàn 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 quy định;

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 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 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 có thẩm quyền công nhận;

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

đ) Sử dụng tiền quỹ do công đoàn quyên góp hoặc quản lý 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; 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 Công đoàn.

Điều 24. Vi phạm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành

1. Cán bộ công đoàn 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;
- c) Thiếu kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận của Công đoàn để 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 hoặc phân công phụ trách;
- b) Chỉ đạo thực hiện trái quy định hoặc không rõ, không nhất quán, gây thất thoát, lãng phí ngân sách, 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 quy định;
- c) Thiếu trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý để tập thể xảy ra mất đoàn kết nghiêm trọng, vi phạm 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 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 và làm những công việc trong tổ chức do mình trực tiếp phụ trách trái quy định của công đoàn;

e) Đề cấp phó, người đại diện hoặc người được mình uỷ quyền làm trái quy định trong thực hiện nhiệm 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 tổ chức cố tình báo cáo sai sự thật, che giấu tội phạm, hành vi vi phạm nghiêm trọng 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 tổ chức 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 Công đoàn, của tập thể và cá nhân người lao động.

Điều 25. Vi phạm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

1. Cán bộ công đoàn 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 chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của đơn vị; 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 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) 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 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, 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.

Điều 26. Nội dung vi phạm và hình thức xử lý kỷ luật đối với đoàn viên

1. Đoàn viên công đoàn 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) Chưa đóng đúng, đóng đủ đoàn phí hoặc không đóng đoàn phí liên tục 6 tháng mà không có lý do chính đáng;

c) Vi phạm quy định về cấm uống rượu, bia và các chất kích thích khác.

2. Đoàn viên công đoàn 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 điểm a, khoản 1 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả nghiêm trọng;

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

3. Đoàn viên công đoàn 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 điểm a, khoản 2 Điều này mà tái phạm hoặc vi phạm lần đầu gây hậu quả rất nghiêm trọng;

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

Mục 2

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

Điều 27. Vi phạm về quan điểm, chủ trương, chỉ thị, nghị quyết, quy định của Đảng, của Công đoàn

1. Tập thể 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 công đoàn;

b) Tổ chức thực hiện sai các nghị quyết, chỉ thị, quy định của công đoàn;

c) 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. Tập thể 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. Tập thể 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 28. 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. Tập thể 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 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. Tập thể 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. Tập thể vi phạm đặc biệt nghiêm trọng trong việc ban hành, tổ chức thực hiện nghị quyết của Công đoàn thì kỷ luật bằng hình thức giải tán.

Điều 29. Vi phạm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Công đoàn

1. Tập thể 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) 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. Tập thể 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. Tập thể 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;

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 30. Vi phạm trong công tác tổ chức - cán bộ

1. Tập thể 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, kỷ luật, luân chuyển, thực hiện chế độ 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. Tập thể 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 31. Vi phạm các quy định về bầu cử

1. Tập thể 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, đề 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. Tập thể 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 quản lý, sử dụng tài chính, tài sản của Công đoàn, quỹ xã hội do công đoàn quản lý

1. Tập thể 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 quản lý, sử dụng 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. Tập thể 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 trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện việc tiếp thu ý kiến góp ý của đoàn viên, công nhân viên chức lao động

1. Tập thể 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, công nhân, viên chức, lao động, 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, công nhân, viên chức, lao động, 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, công nhân, viên chức, lao động.

2. Tập thể 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 34. Vi phạm các quy định về kiểm tra, giám sát

1. Tập thể 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. Tập thể 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 35. Vi phạm các quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, công nhân viên chức lao động

1. Tập thể 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. Tập thể 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 36. Vi phạm các quy định về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực

1. Tập thể 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, tiêu cực theo quy định;

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

2. Tập thể 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, tiêu cực;

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

3. Tập thể 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 37. Vi phạm các quy định về đầu tư, xây dựng cơ bản

1. Tập thể 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. Tập thể 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 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 38. Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn có trách nhiệm hướng dẫn và kiểm tra, theo dõi việc thực hiện Quy định này; tham mưu, trình Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn xem xét, giải quyết các vướng mắc (nếu có).

Điều 39. 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, các cấp công đoàn tổ chức thực hiện Quy định này.

Điều 40. Quy định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký và thay thế Quyết định số 5130/QĐ-TLĐ ngày 12/8/2022 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành Quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn. Các quy định trước đây trái với Quy định này đều bãi bỏ. 

Nơi nhận:

- Thường trực Đoàn Chủ tịch TLĐ;
- Các ủy viên BCH TLĐ;
- Các ủy viên UBKT TLĐ;
- Các ban, đơn vị trực thuộc TLĐ;
- Các LĐLĐ tỉnh, thành phố;
- Các công đoàn ngành TW và tương đương, công đoàn Tổng công Ty trực thuộc TLĐ;
- Lưu: VT, UBKT TLĐ.

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH



Nguyễn Đình Khang