

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

Số: 66/2011/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 01 tháng 8 năm 2011

NGHỊ ĐỊNH

Quy định việc áp dụng Luật Cán bộ, công chức đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và người được cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;
Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;
Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;
Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ,

NGHỊ ĐỊNH:**Chương I**
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định về việc bổ nhiệm; bổ nhiệm lại; điều động, luân chuyển; cử người đại diện; từ chức, miễn nhiệm; thôi làm đại diện; đánh giá; bồi dưỡng kiến thức; khen thưởng; kỷ luật; thôi việc, nghỉ hưu và quản lý hồ sơ đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và người được cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Các chức danh lãnh đạo, quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu (sau đây gọi là người quản lý doanh nghiệp), bao gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty;
- b) Thành viên Hội đồng thành viên;
- c) Kiểm soát viên;
- d) Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng.

2. Người được cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước (sau đây gọi là người đại diện).

3. Nghị định này cũng áp dụng đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý của Ngân hàng Chính sách Xã hội, Ngân hàng Phát triển Việt Nam và Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam.

Chương II **NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ**

Mục 1 **BỔ NHIỆM, BỔ NHIỆM LẠI, ĐIỀU ĐỘNG, LUÂN CHUYỂN NGƯỜI** **QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP; CỬ NGƯỜI ĐẠI DIỆN**

Điều 3. Bổ nhiệm

1. Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm:

- a) Đạt tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ, chức danh được bổ nhiệm theo quy định của Luật Doanh nghiệp và của cơ quan có thẩm quyền;
- b) Có đầy đủ hồ sơ cá nhân được cơ quan có thẩm quyền xác minh rõ ràng, có bản kê khai tài sản theo quy định;
- c) Trong độ tuổi bổ nhiệm theo quy định;
- d) Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao;
- đ) Không thuộc các trường hợp bị cấm đảm nhiệm chức vụ, chức danh theo quy định của pháp luật;
- e) Ngoài các điều kiện quy định tại các điểm a, b, c, d và đ khoản này, việc bổ nhiệm kiểm soát viên còn phải tuân theo quy định tại Điều 122 Luật Doanh nghiệp và các quy định khác của pháp luật.

2. Thời hạn bổ nhiệm không quá 05 năm; đối với chức danh kiểm soát viên, thời hạn bổ nhiệm không quá 03 năm.

3. Những trường hợp chưa xem xét bổ nhiệm:

- a) Đang trong thời gian bị cấm đảm nhiệm chức vụ, chức danh;
- b) Đang trong thời gian bị xem xét xử lý kỷ luật, điều tra, truy tố, xét xử;
- c) Đang trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật từ khiển trách trở lên.

4. Quy trình, thủ tục bổ nhiệm:

- a) Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty có văn bản trình cấp có thẩm quyền về chủ trương, chức danh, số lượng nhân sự được đề nghị bổ nhiệm;
- b) Sau khi được cấp có thẩm quyền có văn bản đồng ý về chủ trương, Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty phối hợp với cơ quan chức năng để thực hiện quy trình, thủ tục bổ nhiệm theo quy định.

5. Người quản lý doanh nghiệp được bổ nhiệm chức vụ, chức danh mới thì đương nhiên thôi giữ chức vụ, chức danh đang đảm nhiệm, trừ trường hợp kiêm nhiệm do cấp có thẩm quyền quyết định.

Điều 4. Bổ nhiệm lại

1. Người quản lý doanh nghiệp khi hết thời hạn giữ chức vụ, chức danh phải được cấp có thẩm quyền xem xét bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại.

2. Tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm lại người quản lý doanh nghiệp:

- a) Đạt tiêu chuẩn theo quy định của khoản 1 Điều 3 Nghị định này;
- b) Hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ quản lý doanh nghiệp;
- c) Không trong thời gian bị xem xét xử lý kỷ luật, điều tra, truy tố, xét xử và không trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật từ khiển trách trở lên.

3. Thời hạn bổ nhiệm lại được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này.

a) Trường hợp tính đến thời điểm nghỉ hưu, người quản lý doanh nghiệp còn dưới 05 năm công tác, kiểm soát viên còn dưới 03 năm công tác thì thời hạn bổ nhiệm lại được tính đến thời điểm nghỉ hưu theo quy định;

b) Trường hợp tính đến thời điểm nghỉ hưu, người quản lý doanh nghiệp còn dưới 02 năm công tác, nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm lại thì cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo cho đến thời điểm nghỉ hưu theo quy định.

4. Quy trình, thủ tục bổ nhiệm lại:

a) Trước 03 tháng tính đến ngày hết thời hạn bổ nhiệm, cấp quản lý trực tiếp thông báo cho người quản lý doanh nghiệp để viết bản tự nhận xét, đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ;

b) Người quản lý doanh nghiệp báo cáo trong hội nghị lãnh đạo của doanh nghiệp để tập thể đóng góp ý kiến và tổ chức lấy ý kiến bằng phiếu kín theo quy định;

c) Doanh nghiệp tiến hành thủ tục trình cấp có thẩm quyền xem xét bổ nhiệm lại.

5. Quyết định kéo dài thời hạn giữ chức vụ quản lý doanh nghiệp quy định tại điểm b khoản 3 Điều này và quyết định bổ nhiệm lại phải được ban hành trước ít nhất 01 ngày làm việc, tính đến ngày người quản lý doanh nghiệp hết thời hạn bổ nhiệm.

6. Người quản lý doanh nghiệp khi hết thời hạn bổ nhiệm mà không được bổ nhiệm lại hoặc không được bổ nhiệm chức vụ mới thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm phải có trách nhiệm bố trí công việc mới hoặc giải quyết chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật.

Điều 5. Điều động, luân chuyển

1. Việc điều động, luân chuyển người quản lý doanh nghiệp và người đại diện phải căn cứ:

- a) Yêu cầu nhiệm vụ của doanh nghiệp;
- b) Phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí chức vụ, chức danh mới;
- c) Kế hoạch, quy hoạch sử dụng nguồn nhân lực tại doanh nghiệp.

2. Việc điều động, luân chuyển người quản lý doanh nghiệp và người đại diện do cấp có thẩm quyền bổ nhiệm và cấp có thẩm quyền cử làm đại diện quyết định.

Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện được điều động, luân chuyển thì đương nhiên thôi giữ chức vụ, chức danh đang đảm nhiệm, trừ trường hợp kiêm nhiệm do cấp có thẩm quyền quyết định; được hưởng chế độ, chính sách phù hợp với vị trí mới theo quy định.

Điều 6. Cử người đại diện

1. Người đại diện phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp phải có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện sau đây:

- a) Là công dân Việt Nam, thường trú tại Việt Nam;
- b) Có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí chức danh được cử làm đại diện;
- c) Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao;
- d) Hiểu biết pháp luật, có ý thức chấp hành pháp luật;
- đ) Không thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 3 Nghị định này;
- e) Ngoài các tiêu chuẩn, điều kiện quy định tại các điểm a, b, c, d và đ khoản này, việc cử người đại diện còn phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều 48 Luật Doanh nghiệp và các quy định khác của pháp luật.

2. Thời hạn cử người đại diện là thời hạn theo nhiệm kỳ của Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị.

3. Quy trình, thủ tục cử người đại diện:

- a) Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty có văn bản trình cấp có thẩm quyền về chủ trương, chức danh, số lượng nhân sự được đề nghị cử làm đại diện;
- b) Sau khi được cấp có thẩm quyền có văn bản đồng ý về chủ trương, Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty phối hợp với cơ quan chức năng thực hiện quy trình, thủ tục cử người đại diện theo quy định;
- c) Người đại diện được cử làm người quản lý doanh nghiệp không được đại hội cổ đông, Hội đồng thành viên biểu quyết thông qua thì cấp có thẩm quyền cử người khác thay thế.

4. Cử lại người đại diện:

- a) Người đại diện khi hết thời hạn làm đại diện thì cấp có thẩm quyền cử người đại diện phải xem xét, đánh giá để cử lại hoặc không cử lại, trường hợp không được cử lại thì cấp có thẩm quyền phải có trách nhiệm bố trí công tác khác phù hợp với năng lực của người không được cử lại làm đại diện hoặc giải quyết chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật;

b) Tiêu chuẩn, điều kiện cử lại người đại diện thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều này;

c) Thời hạn cử lại người đại diện là thời hạn theo nhiệm kỳ của Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị;

d) Quy trình, thủ tục cử lại người đại diện thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều này.

Mục 2
TỪ CHỨC, MIỄN NHIỆM NGƯỜI QUẢN LÝ
DOANH NGHIỆP; THÔI LÀM ĐẠI DIỆN

Điều 7. Từ chức, miễn nhiệm

1. Người quản lý doanh nghiệp được từ chức hoặc miễn nhiệm nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Không đủ sức khỏe, năng lực, uy tín để hoàn thành nhiệm vụ được giao;
- b) Theo yêu cầu nhiệm vụ;
- c) Vì lý do khác theo quy định của pháp luật.

2. Người quản lý doanh nghiệp sau khi từ chức hoặc miễn nhiệm thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm phải có trách nhiệm bố trí công việc mới hoặc giải quyết chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật.

3. Người quản lý doanh nghiệp đề nghị được từ chức hoặc miễn nhiệm nhưng chưa được cấp có thẩm quyền đồng ý thì vẫn phải tiếp tục thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình.

4. Quy trình, thủ tục từ chức, miễn nhiệm:

a) Căn cứ vào các trường hợp từ chức, miễn nhiệm theo quy định tại khoản 1 Điều này, bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của cấp có thẩm quyền đề nghị bổ nhiệm chuẩn bị hồ sơ để trình cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định. Hồ sơ gồm: sơ yếu lý lịch; đơn đề nghị xin được từ chức, miễn nhiệm (nếu có); bản tổng hợp nhận xét, đánh giá ưu điểm, khuyết điểm đối với người từ chức, miễn nhiệm và đề xuất của bộ phận tham mưu;

b) Đối với các chức danh thuộc diện Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm: Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty gửi tờ trình kèm theo hồ sơ đến Bộ quản lý ngành để trình Thủ tướng Chính phủ, đồng thời gửi Bộ Nội vụ để thẩm định trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Điều 8. Thôi làm đại diện

Người đại diện được thôi làm đại diện thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định này thì thực hiện các quy định tại khoản 2, khoản 3 và điểm a khoản 4 Điều 7 Nghị định này.

Mục 3
ĐÁNH GIÁ, BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC

Điều 9. Đánh giá

1. Việc đánh giá người quản lý doanh nghiệp và người đại diện được thực hiện vào thời gian cuối năm hoặc khi thực hiện quy trình quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cử người đại diện, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật.

2. Nội dung đánh giá người quản lý doanh nghiệp và người đại diện, gồm:

- a) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước;
- b) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ l貌 làm việc;
- c) Năng lực, trình độ quản lý doanh nghiệp;
- d) Kết quả, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đối với người quản lý doanh nghiệp; kết quả, hiệu quả điều hành của doanh nghiệp đối với người đại diện; kết quả giám sát và đánh giá hiệu quả hoạt động của cơ quan có thẩm quyền đối với doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

3. Quy trình, thủ tục đánh giá:

a) Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện tự viết bản nhận xét, đánh giá công tác và báo cáo trước hội nghị lãnh đạo của doanh nghiệp;

b) Căn cứ vào báo cáo kết quả đánh giá của hội nghị lãnh đạo của doanh nghiệp, cấp có thẩm quyền bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cử người đại diện xem xét, quyết định việc đánh giá, phân loại theo các mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; không hoàn thành nhiệm vụ.

4. Kết quả phân loại, đánh giá được lưu vào hồ sơ và thông báo đến người quản lý doanh nghiệp và người đại diện.

Điều 10. Bồi dưỡng kiến thức

1. Bồi dưỡng kiến thức đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện phải căn cứ:

a) Vị trí, tiêu chuẩn của chức vụ, chức danh của người quản lý doanh nghiệp và của người đại diện;

b) Theo nhu cầu quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

2. Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện trong thời gian tham gia bồi dưỡng kiến thức được hưởng nguyên lương; thời gian bồi dưỡng kiến thức được tính vào thời gian công tác liên tục, thời hạn xét nâng bậc lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật.

3. Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện được cử tham gia bồi dưỡng kiến thức bằng nguồn ngân sách nhà nước nếu tự ý bỏ học, thôi việc hoặc đã học xong nhưng chưa phục vụ đủ thời gian theo cam kết mà tự ý bỏ việc thì phải đền bù chi phí bồi dưỡng kiến thức theo quy định của pháp luật.

Mục 4

KHEN THƯỞNG, KỶ LUẬT

Điều 11. Khen thưởng

Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có thành tích xuất sắc thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về khen thưởng.

Điều 12. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Khách quan, dân chủ, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật.

2. Mỗi hành vi vi phạm pháp luật chỉ áp dụng một hình thức kỷ luật. Nếu người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có nhiều hành vi vi phạm pháp luật thì bị xem xét xử lý kỷ luật về từng hành vi và áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật nặng nhất, trừ trường hợp có hành vi phải xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc.

3. Trường hợp người quản lý doanh nghiệp và người đại diện tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì bị áp dụng hình thức kỷ luật như sau:

a) Nếu có hành vi vi phạm pháp luật bị xử lý kỷ luật ở mức nhẹ hơn hoặc bằng so với hình thức kỷ luật đang thi hành thì áp dụng hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật đang thi hành;

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

c) Quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật trước sẽ chấm dứt hiệu lực thi hành kể từ thời điểm quyết định kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật mới có hiệu lực.

4. Căn cứ vào thái độ tiếp thu, sửa chữa và chủ động khắc phục hậu quả của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có hành vi vi phạm pháp luật để xem xét tăng nặng hoặc giảm nhẹ mức kỷ luật.

5. Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 20 Nghị định này không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.

6. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính thay cho hình thức kỷ luật.

7. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện trong quá trình xử lý kỷ luật.

Điều 13. Hình thức kỷ luật

Hình thức kỷ luật gồm: khiển trách; cảnh cáo; hạ bậc lương; cách chức; buộc thôi việc.

Điều 14. Khiển trách

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không thực hiện nhiệm vụ được giao mà không có lý do chính đáng.
2. Gây mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.
3. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn sử dụng vốn và tài sản của doanh nghiệp để thu lợi riêng cho bản thân và cho người khác.
4. Vi phạm điều lệ của doanh nghiệp, quyết định vượt thẩm quyền, lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây thiệt hại cho doanh nghiệp và Nhà nước.
5. Sử dụng tài sản công trái pháp luật.

6. Xác nhận giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện, không đúng thẩm quyền.
7. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được cử tham gia bồi dưỡng kiến thức.
8. Vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 15. Cảnh cáo

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Cấp giấy tờ pháp lý cho người không đủ điều kiện, không đúng thẩm quyền.
2. Sử dụng thông tin, tài liệu của cơ quan, tổ chức, đơn vị để vụ lợi.
3. Không chấp hành quyết định điều động, phân công công tác của cấp có thẩm quyền.
4. Để mất vốn nhà nước hoặc vốn của doanh nghiệp, quyết định dự án đầu tư không hiệu quả, không trả được nợ, không đảm bảo tiền lương và các chế độ khác cho người lao động ở doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về lao động.
5. Báo cáo không trung thực tình hình tài chính của doanh nghiệp hai lần trở lên hoặc một lần nhưng sai lệch nghiêm trọng tình hình tài chính doanh nghiệp.
6. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 16. Hạ bậc lương

Hình thức kỷ luật hạ bậc lương áp dụng đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Không hoàn thành nhiệm vụ được giao gây hậu quả nghiêm trọng mà lý do không được cấp có thẩm quyền chấp thuận.
2. Lợi dụng vị trí công tác, cố ý làm trái pháp luật với mục đích vụ lợi.
3. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng về chính sách tiền lương; sử dụng văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp để được nâng bậc lương trái pháp luật.

Điều 17. Cách chức

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.
2. Không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành doanh nghiệp để xảy ra các sai phạm về quản lý vốn, tài sản, kế toán, kiểm toán và các chế độ tài chính khác do Nhà nước quy định gây hậu quả rất nghiêm trọng.
3. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ.
4. Vi phạm ở mức độ rất nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

5. Để doanh nghiệp thua lỗ hai năm liên tiếp hoặc ở trong tình trạng giữa hai năm lỗ có một năm hòa vốn mà lý do không được cấp có thẩm quyền chấp thuận.

6. Để doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản nhưng không nộp đơn yêu cầu phá sản; doanh nghiệp thuộc diện tổ chức lại, giải thể, chuyển đổi sở hữu mà không tiến hành các thủ tục để tổ chức lại, giải thể hoặc chuyển đổi sở hữu mà không có lý do được cấp có thẩm quyền chấp thuận.

Điều 18. Buộc thôi việc

Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có một trong các hành vi vi phạm pháp luật sau đây:

1. Bị phạt tù mà không được hưởng án treo.
2. Nghiện ma túy có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền.
3. Vi phạm chế độ quản lý tài chính, kế toán, kiểm toán và chế độ khác đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.
4. Để doanh nghiệp thua lỗ, mất vốn nhà nước ở mức độ đặc biệt nghiêm trọng.
5. Vi phạm ở mức độ đặc biệt nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

Điều 19. Trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện

Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có hành vi vi phạm pháp luật mà gây thiệt hại đến kinh tế, tài sản của Nhà nước và của doanh nghiệp thì phải có trách nhiệm bồi thường, hoàn trả theo quy định của pháp luật.

Điều 20. Các trường hợp chưa xem xét kỷ luật và miễn trách nhiệm kỷ luật

1. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật:
 - a) Đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng được cấp có thẩm quyền chấp thuận;
 - b) Đang trong thời gian điều trị có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền;
 - c) Đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;
 - d) Đang bị tạm giữ, tạm giam chờ kết luận của cơ quan có thẩm quyền điều tra, truy tố, xét xử về hành vi vi phạm pháp luật.
2. Các trường hợp được miễn trách nhiệm kỷ luật:
 - a) Được cấp có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi vi phạm pháp luật;
 - b) Phải chấp hành quyết định của cấp trên theo quy định tại khoản 5 Điều 9 Luật Cán bộ, công chức;
 - c) Được cấp có thẩm quyền xác nhận vi phạm pháp luật trong tình thế bất khả kháng khi thi hành công vụ.

Điều 21. Thẩm quyền xử lý kỷ luật

Cấp nào có thẩm quyền bổ nhiệm người quản lý doanh nghiệp và cử người đại diện thì cấp đó có thẩm quyền tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.

Điều 22. Hội đồng kỷ luật

1. Thành lập Hội đồng kỷ luật

Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật quy định tại Điều 21 Nghị định này quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với người quản lý doanh nghiệp hoặc người đại diện có hành vi vi phạm pháp luật, trừ các trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Các trường hợp không thành lập Hội đồng kỷ luật:

a) Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có hành vi vi phạm pháp luật bị phạt tù mà không được hưởng án treo;

b) Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện bị xem xét xử lý kỷ luật khi đã có kết luận về hành vi vi phạm pháp luật của cơ quan kiểm tra của Đảng hoặc cơ quan thanh tra, điều tra.

Điều 23. Thành phần Hội đồng kỷ luật

1. Thành phần Hội đồng kỷ luật gồm 05 thành viên, cụ thể như sau:

a) Chủ tịch Hội đồng là Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty;

b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện đảng ủy cấp trên trực tiếp của đảng ủy doanh nghiệp. Trường hợp đảng ủy cấp trên trực tiếp là đảng ủy địa phương thì ủy viên Hội đồng này là đại diện cấp ủy đảng địa phương;

c) Một ủy viên Hội đồng là đại diện của doanh nghiệp có người bị xem xét xử lý kỷ luật, ủy viên Hội đồng này do người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp đó lựa chọn và cử ra;

d) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành công đoàn của doanh nghiệp có người bị xử lý kỷ luật;

đ) Một ủy viên kiêm thư ký Hội đồng là người phụ trách bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của doanh nghiệp có người bị xem xét xử lý kỷ luật.

2. Trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty vi phạm pháp luật hoặc vi phạm kỷ luật của doanh nghiệp thì người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật. Hội đồng kỷ luật gồm 05 thành viên, cụ thể như sau:

a) Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty;

b) Một ủy viên Hội đồng là đại diện đảng ủy cấp trên trực tiếp của đảng ủy doanh nghiệp. Trường hợp đảng ủy cấp trên trực tiếp là cấp ủy đảng địa phương thì ủy viên Hội đồng này là đại diện cấp ủy đảng địa phương;

c) Một ủy viên Hội đồng là người đại diện lãnh đạo của doanh nghiệp có người bị xem xét xử lý kỷ luật;

d) Một ủy viên Hội đồng là đại diện Ban Chấp hành công đoàn của doanh nghiệp có người bị xem xét xử lý kỷ luật hoặc của cấp có thẩm quyền quản lý;

đ) Một ủy viên kiêm thư ký Hội đồng là người phụ trách bộ phận tham mưu về công tác tổ chức cán bộ của cấp quản lý trực tiếp.

3. Đối với các chức danh thuộc thẩm quyền của Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm, việc thành lập Hội đồng kỷ luật do Bộ trưởng Bộ Nội vụ trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định. Sau khi Hội đồng kỷ luật họp kết luận, Hội đồng thành viên tổng hợp kết quả, chuẩn bị hồ sơ kỷ luật gửi đến Bộ quản lý ngành để xem xét trình Thủ tướng Chính phủ, đồng thời gửi Bộ Nội vụ để thẩm định trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

4. Không được cử người có quan hệ gia đình: cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận; vợ, chồng; anh, chị, em ruột; anh, em rể; chị, em dâu hoặc người có liên quan đến hành vi vi phạm pháp luật của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện bị xem xét xử lý kỷ luật tham gia thành viên Hội đồng kỷ luật.

Điều 24. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

1. Hội đồng kỷ luật họp khi có ít nhất hai phần ba số thành viên tham dự, trong đó phải có Chủ tịch Hội đồng và thành viên kiêm thư ký Hội đồng. Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật bằng kết quả bỏ phiếu kín.

2. Việc họp Hội đồng kỷ luật phải được ghi biên bản ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật.

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

Điều 25. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật

1. Người quản lý doanh nghiệp, người đại diện có hành vi vi phạm pháp luật được cấp có thẩm quyền yêu cầu làm bản kiểm điểm, giải trình các hành vi vi phạm và tự nhận hình thức kỷ luật gửi cấp quản lý trực tiếp trước 05 ngày làm việc, tính đến ngày họp Hội đồng kỷ luật.

2. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền thành lập Hội đồng kỷ luật, tổ chức họp kiểm điểm và biểu quyết hình thức kỷ luật.

3. Sau khi Hội đồng kỷ luật họp, trong thời hạn 05 ngày làm việc Hội đồng kỷ luật phải tổng hợp kết quả, hồ sơ kỷ luật gửi đến cấp có thẩm quyền để xem xét ra quyết định kỷ luật.

Điều 26. Hồ sơ kỷ luật

1. Hồ sơ gửi cấp có thẩm quyền xem xét, xử lý kỷ luật gồm: tờ trình; bản kiểm điểm của người vi phạm kỷ luật; biên bản các cuộc họp kiểm điểm người có hành vi vi phạm; đơn thư tố cáo, kết luận kiểm tra, kết luận thanh tra và các tài liệu khác có liên quan; biên bản họp Hội đồng kỷ luật.

2. Hồ sơ, tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ cá nhân. Quyết định kỷ luật phải được ghi vào lý lịch của người bị xử lý kỷ luật.

Mục 5

THÔI VIỆC, NGHỈ HƯU VÀ QUẢN LÝ HỒ SƠ

Điều 27. Thôi việc

1. Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện được thôi việc khi có một trong các trường hợp sau:

- a) Do sắp xếp tổ chức;
- b) Theo nguyện vọng và được cấp có thẩm quyền đồng ý;
- c) Theo quy định tại khoản 4 Điều này.

2. Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện có nguyện vọng thôi việc thì phải có đơn gửi cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được đơn, cấp có thẩm quyền phải trả lời bằng văn bản, nếu không đồng ý cho thôi việc thì phải nêu rõ lý do được quy định tại khoản 3 Điều này; trường hợp chưa được cấp có thẩm quyền đồng ý mà tự ý bỏ việc thì không được hưởng chế độ thôi việc và phải bồi thường chi phí bồi dưỡng kiến thức theo quy định của pháp luật.

3. Không giải quyết thôi việc đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện trong các trường hợp sau:

a) Đang trong thời gian thực hiện việc điều động, luân chuyển, đang bị xem xét xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự;

b) Đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp thôi việc theo nguyện vọng;

c) Chưa hoàn thành việc thanh toán các khoản tiền, tài sản thuộc trách nhiệm của cá nhân đối với doanh nghiệp;

d) Do yêu cầu nhiệm vụ của doanh nghiệp hoặc chưa bố trí được người thay thế.

4. Trường hợp người quản lý doanh nghiệp và người đại diện 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ mà lý do không được cấp có thẩm quyền chấp thuận thì được cơ quan có thẩm quyền bố trí công tác khác hoặc giải quyết thôi việc theo quy định của pháp luật.

5. Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện thôi việc được hưởng trợ cấp thôi việc như đối với công chức được quy định tại Điều 5 và Điều 6 Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức.

6. Kinh phí thực hiện chế độ thôi việc đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện do doanh nghiệp chi trả.

Điều 28. Nghỉ hưu

Người quản lý doanh nghiệp và người đại diện được hưởng chế độ hưu trí theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Thủ tục nghỉ hưu đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện thực hiện như đối với công chức quy định tại

các Điều 9, 10 và 11 Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức.

Điều 29. Quản lý hồ sơ

1. Việc lập, lưu giữ và quản lý hồ sơ cá nhân của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện theo phân cấp quản lý và thực hiện như lưu giữ hồ sơ đối với công chức.

2. Hàng năm doanh nghiệp thực hiện công tác thống kê, bổ sung hồ sơ của người quản lý doanh nghiệp và người đại diện như quy định đối với công chức để báo cáo cơ quan có thẩm quyền quản lý.

Chương III ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 30. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 9 năm 2011.

Điều 31. Hướng dẫn thi hành

1. Bộ Nội vụ hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cử người đại diện, từ chức, miễn nhiệm, kỷ luật và quản lý hồ sơ đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện; chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính hướng dẫn cụ thể Điều 19 Nghị định này về trách nhiệm bồi thường, hoàn trả đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện.

2. Bộ Quốc phòng, Bộ Công an chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ quy định việc áp dụng Nghị định này đối với người quản lý doanh nghiệp và người đại diện thuộc Bộ Quốc phòng và Bộ Công an quản lý.

Điều 32. Trách nhiệm thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG**

Nguyễn Tấn Dũng