

Số: 493/QĐ-TLĐ

Hà Nội, ngày 09 tháng 3 năm 2017

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG BÌNH ĐỊNH	
SỐ:	386
Ngày:	13/3/2017
Chuyên:	VP UBKT

Sao gửi TT, các ban, các cấp CĐ,
đơn vị trực thuộc, UBCH & UBKT;
Scan VB đưa Web.

QUYẾT ĐỊNH

**việc ban hành Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật
trong tổ chức công đoàn**

ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20 tháng 6 năm 2012;
- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Căn cứ Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn họp vào ngày 05-01-2017;
- Theo đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn,

QUYẾT ĐỊNH

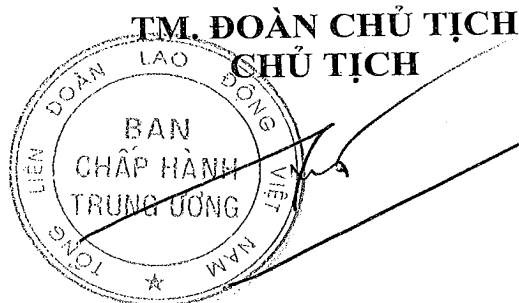
Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này "Quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn".

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

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

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Các đ/c Ủy viên ĐCT TLĐ;
- Lưu UBKT và VP TLĐ.



**QUY ĐỊNH
THẨM QUYỀN VÀ THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT
TRONG TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**
(Ban hành kèm theo Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 07 tháng 3 năm 2017
của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi, đối tượng

1- Quy định này quy định thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật đối với tổ chức, tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ công đoàn giữ chức vụ bầu cử hoặc bổ nhiệm vi phạm Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quy định của công đoàn, các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Trường hợp vi phạm nhưng chưa có trong Quy định này thì căn cứ vào quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước để xem xét xử lý kỷ luật cho phù hợp.

2- Cán bộ vi phạm trong quá trình đảm nhiệm, nhưng sau khi chuyển công tác, nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện vi phạm vẫn phải xem xét, kết luận; nếu vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật thì phải tiến hành kỷ luật theo đúng quy định của Công đoàn, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và những nội dung nêu trong Quy định này.

3- Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách không giữ chức vụ hoặc giữ chức vụ bổ nhiệm nếu vi phạm kỷ luật thì thực hiện theo Luật Cán bộ công chức hoặc Luật Viên chức.

4- Đối với viên chức (hợp đồng lao động) thuộc các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế của công đoàn thực hiện theo Luật Viên chức và các quy định của Nhà nước về xử lý kỷ luật.

Điều 2. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1- Tất cả cán bộ đều bình đẳng trước kỷ luật của công đoàn. Cán bộ ở bất cứ cương vị, lĩnh vực công tác nào, nếu vi phạm kỷ luật đều phải được xem xét, xử lý kỷ luật nghiêm minh.

2- Việc thi hành kỷ luật cán bộ vi phạm phải thực hiện đúng nguyên tắc, thủ tục và thẩm quyền theo quy định của công đoàn. Việc xem xét, xử lý kỷ luật phải khẩn trương, không để chậm trễ, kéo dài, gây khó khăn cho việc kiểm tra, xác minh, kết luận, xử lý. Khi tổ chức công đoàn có thẩm quyền quyết định kỷ luật phải công bố và trao quyết định đó cho đối tượng vi phạm.

Chương II

THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 3. Thẩm quyền đề nghị xử lý kỷ luật

1- Cán bộ vi phạm kỷ luật thuộc công đoàn cấp nào thì ban thường vụ (nơi không có ban thường vụ thì ban chấp hành) công đoàn cấp đó xét đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét quyết định xử lý kỷ luật.

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

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

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

Điều 4. 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.

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

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.

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

a) 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) 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 5. 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.

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:

a) Ủy viên ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc;

b) Ủy viên ủy ban kiểm tra, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở trực thuộc.

Điều 6. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn 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 chấp hành, tập thể ban thường vụ, tập thể ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở;

c) Ủy viên ban thường vụ công đoàn cơ sở;

d) Ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cơ sở.

Điều 7. Thẩm quyền xử lý kỷ luật của công đoàn cơ sở

1- Ban chấp hành công đoàn cơ sở xử lý kỷ luật hoặc ủy quyền cho ban thường vụ công đoàn cơ sở xử lý kỷ luật đối với:

Tập thể ban chấp hành công đoàn bộ phận.

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

Cán bộ công đoàn bộ phận, cán bộ tổ công đoàn.

Chương III

THỜI HẠN VÀ HỒ SƠ, NGUYÊN TẮC, THỦ TỤC XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 8. Thời hạn xử lý kỷ luật

1- Thời hạn xử lý kỷ luật từ khi phát hiện hành vi vi phạm đến khi có quyết định xử lý kỷ luật không quá 02 tháng, trường hợp vụ việc có những tình tiết phức tạp có thể kéo dài nhưng tối đa không quá 04 tháng.

2- Sau 12 tháng, kể từ ngày có quyết định kỷ luật hoặc quyết định giải quyết khiếu nại kỷ luật, nếu cán bộ 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.

Điều 9. 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 và các tài liệu khác có liên quan. Hồ sơ được giao văn phòng ủy ban kiểm tra công đoàn cấp quyết định kỷ luật lưu giữ, nếu không có văn phòng ủy ban kiểm tra thì công đoàn cùng cấp lưu giữ.

Điều 10. Nguyên tắc, thủ tục xử lý kỷ luật

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

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

2- Kỷ luật tập thể, cán bộ công đoàn vi phạm thì công đoàn nơi có tập thể, cán bộ vi phạm sinh hoạt hoặc công tác hướng dẫn làm bản tự kiểm điểm. Hội nghị công đoàn nơi tập thể, cán bộ đó sinh hoạt hoặc công tác kiểm điểm, góp ý kiến, kết luận rõ về nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm và bỏ phiếu quyết định kỷ luật theo thẩm quyền hoặc bỏ phiếu đề nghị kỷ luật, báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét, quyết định kỷ luật.

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

4- Đại diện tập thể, cán bộ vi phạm có quyền trình bày ý kiến của mình với tổ chức công đoàn cấp mình trước khi bỏ phiếu kỷ luật. Tổ chức công đoàn phải mời tập thể, cán bộ vi phạm đến trình bày ý kiến; tiến hành ngay trong cuộc họp xem xét, xử lý kỷ luật. Trường hợp không tham dự cuộc họp được thì phải báo cáo bằng văn bản, trình bày ý kiến với đại diện của tổ chức công đoàn xem xét kỷ luật và những ý kiến đó phải

được báo cáo trước hội nghị xem xét, xử lý kỷ luật. Trường hợp tập thể, cán bộ cố tình không đến, hoặc không có báo cáo bằng văn bản thì tổ chức công đoàn đó vẫn xem xét, xử lý kỷ luật.

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

5- Khi xem xét, xử lý kỷ luật tập thể, cán bộ vi phạm, phải căn cứ vào nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, nguyên nhân vi phạm, các tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ, thái độ tiếp thu phê bình và sửa chữa, khắc phục khuyết điểm, vi phạm; mục tiêu, yêu cầu của việc thực hiện nhiệm vụ của tập thể, cán bộ.

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

6- Một nội dung vi phạm chỉ bị xử lý kỷ luật một lần bằng một hình thức kỷ luật. Trong thời điểm kiểm tra, xem xét xử lý vụ việc, nếu cán bộ công đoàn có từ hai nội dung vi phạm trở lên thì xem xét, kết luận từng nội dung vi phạm và quyết định chung bằng một hình thức kỷ luật; không tách riêng từng nội dung vi phạm để xử lý kỷ luật nhiều lần với các hình thức kỷ luật khác nhau.

7- Trong cùng một vụ việc có nhiều cán bộ công đoàn vi phạm thì mỗi cán bộ công đoàn đều phải bị xử lý kỷ luật về nội dung vi phạm của mình.

8- Tổ chức, cán bộ công đoàn phải chấp hành nghiêm quyết định kỷ luật.

9- Trường hợp công đoàn cấp dưới không xử lý hoặc xử lý không đúng mức hình thức kỷ luật, kỷ luật oan, sai thì công đoàn cấp trên phải xem xét giải quyết, quyết định hình thức kỷ luật và đó là quyết định cuối cùng; đồng thời xem xét trách nhiệm của công đoàn cấp dưới đó.

Trường hợp bị cách chức Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch thì vẫn còn là ủy viên thường vụ, nếu cách chức ủy viên thường vụ thì vẫn còn ủy viên ban chấp hành; nếu cách chức ủy viên ban chấp hành thì đương nhiên không còn là chủ tịch, phó chủ tịch, ủy viên ban thường vụ, cách chức chủ nhiệm, phó chủ nhiệm thì vẫn còn ủy viên ủy ban kiểm tra, cách chức ủy viên ủy ban kiểm tra thì đương nhiên không còn là chủ nhiệm, phó chủ nhiệm.

10. Cán bộ bị kỷ luật từ khiển trách trở lên thì không được bổ nhiệm vào các chức vụ cao hơn trong thời gian ít nhất 01 năm kể từ khi có quyết định kỷ luật.

Điều 11. Khiếu nại

Tổ chức, tập thể ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra, cán bộ bị xử lý kỷ luật có quyền khiếu nại đối với quyết định kỷ luật theo quy định về xử lý kỷ luật cán bộ công chức trong Luật Khiếu nại, 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 IV

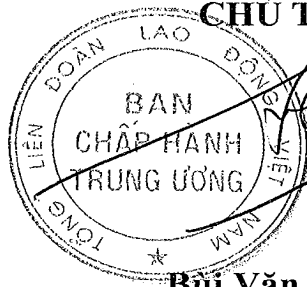
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương, công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn, các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn, công đoàn các cấp tổ chức thực hiện nghiêm túc Quy định này. Định kỳ sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện Quy định và báo cáo công đoàn cấp trên.

Điều 13. Ủy ban Kiểm tra Tổng Liên đoàn hướng dẫn và kiểm tra, theo dõi việc thực hiện Quy định này.

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

**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH**



Bùi Văn Cường