

Số: 1238/QyĐ-ĐHKT-TCHC

TP. Hồ Chí Minh, ngày 03 tháng 5 năm 2018

QUY ĐỊNH

Xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường của viên chức, người lao động trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

*Căn cứ Bộ luật Lao động 2012 được Quốc hội thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012;
Căn cứ Luật Viên chức số 58/2010/QH12 được Quốc hội thông qua ngày 15 tháng
11 năm 2010;*

*Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ
quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;*

*Căn cứ Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ
quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức;*

*Căn cứ Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ
về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;*

*Căn cứ Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 của Chính phủ
quy định những người là công chức;*

*Căn cứ Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 của Bộ
Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao
động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm
2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ
luật Lao động;*

*Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ
tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường đại học;*

*Căn cứ Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2014 của Chính phủ về thí điểm
đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017;
Nghị quyết số 117/NQ-CP ngày 09 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về phiên họp
thường kỳ tháng 10 năm 2017;*

*Căn cứ Quyết định số 2377/QĐ-TTg ngày 29 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng
Chính phủ về việc phê duyệt Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại
học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2017;*

Theo đề nghị của Trường phòng Tổ chức - Hành chính,

*Hiệu trưởng trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh ban hành quy định về xử
lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường của viên chức, người lao động trường Đại học
Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.*

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định này quy định về thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; việc áp dụng hình thức kỷ luật; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường của viên chức và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động với UEH.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Quy định này áp dụng đối với viên chức và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động với UEH, kể cả viên chức đang tập sự và người lao động đang trong quá trình thử việc.

2. Quy định này không áp dụng đối với các đối tượng sau:

- a) Những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được quy định là công chức;
- b) Những người làm việc theo chế độ hợp đồng thỉnh giảng hoặc hợp đồng vụ việc, hợp đồng dịch vụ, hợp đồng tư vấn hoặc các loại hợp đồng tương tự với UEH nhưng không phải là hợp đồng lao động;
- c) Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng với các đơn vị thuộc UEH, trong đó UEH không phải là bên sử dụng lao động trong hợp đồng lao động đó.

Chương II

XỬ LÝ KỶ LUẬT VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG

Mục 1

NGUYÊN TẮC VÀ CÁC TRƯỜNG HỢP XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 3. Nguyên tắc xử lý kỷ luật

1. Khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật.
2. Mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý bằng một hình thức kỷ luật. Nếu viên chức, người lao động có nhiều hành vi vi phạm hoặc tiếp tục có hành vi vi phạm trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì bị xử lý kỷ luật về từng hành vi vi phạm và chịu hình thức kỷ luật nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật áp dụng với hành vi vi phạm nặng nhất, trừ trường hợp có hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc hoặc sa thải.
3. Thái độ tiếp thu, sửa chữa và chủ động khắc phục hậu quả của viên chức, người lao động có hành vi vi phạm là yếu tố xem xét tăng nặng hoặc giảm nhẹ khi áp dụng hình thức kỷ luật.
4. Thời gian chưa xem xét xử lý kỷ luật đối với viên chức, người lao động trong các trường hợp quy định tại Điều 5 của Quy định này không tính vào thời hạn xử lý kỷ luật.
5. Không áp dụng hình thức xử phạt hành chính thay cho hình thức kỷ luật.
6. Cấm mọi hành vi xâm phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của viên chức, người lao động trong quá trình xử lý kỷ luật.

Điều 4. Các trường hợp xử lý kỷ luật

1. Vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ của viên chức và những việc viên chức không được làm quy định tại Luật Viên chức.

2. Vi phạm các nghĩa vụ khác cam kết trong hợp đồng đã ký kết với UEH; vi phạm các quy chế, quy định, quy trình của UEH gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của UEH.

3. Vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật.

4. Vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Điều 5. Các trường hợp chưa xem xét xử lý kỷ luật

1. Đang trong thời gian nghỉ hàng năm, nghỉ theo chế độ, nghỉ việc riêng theo quy định, được sự đồng ý của Nhà trường.

2. Đang trong thời gian điều trị, chữa bệnh có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền (thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật).

3. Đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản; là cha đẻ, mẹ đẻ, hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; là người mang thai hộ nuôi đứa trẻ mang thai hộ dưới 12 tháng tuổi theo quy định của pháp luật về hôn nhân và gia đình.

4. 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; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm: trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của UEH, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của UEH.

Điều 6. Các trường hợp được miễn xử lý kỷ luật

1. Được cơ quan có thẩm quyền xác nhận tình trạng mất năng lực hành vi dân sự khi vi phạm.

2. Được cấp có thẩm quyền xác nhận có hành vi vi phạm trong tình thế bất khả kháng khi thực hiện công việc, nhiệm vụ.

Mục 2

THỜI HIỆU, THỜI HẠN XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 7. Thời hiệu xử lý kỷ luật

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật viên chức là 24 tháng, kể từ thời điểm viên chức có hành vi vi phạm cho đến thời điểm ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật.

2. Thời hiệu xử lý kỷ luật người lao động

a) Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm cho đến thời điểm ra thông báo bằng văn bản về việc xem xét xử lý kỷ luật; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng;

b) Khi hết thời gian quy định tại Điều 5, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì UEH tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Điều 8. Thời hạn xử lý kỷ luật

1. Thời hạn xử lý kỷ luật viên chức, người lao động tối đa là 02 tháng, kể từ ngày phát hiện viên chức, người lao động có hành vi vi phạm cho đến ngày ra quyết định xử lý kỷ luật.

2. Trường hợp vụ việc có liên quan đến nhiều người, có tang vật, phương tiện cần giám định hoặc những tình tiết phức tạp khác cần có thời gian thanh tra, kiểm tra để làm rõ thêm thì Hiệu trưởng có thẩm quyền xử lý kỷ luật ra quyết định kéo dài thời hạn xử lý kỷ luật, nhưng không quá 04 tháng.

Mục 3

ÁP DỤNG HÌNH THỨC KỶ LUẬT

Điều 9. Các hình thức kỷ luật

1. Viên chức nếu có hành vi vi phạm, tùy theo mức độ bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Cách chức (chỉ áp dụng cho viên chức giữ chức vụ quản lý);
- d) Buộc thôi việc.

2. Người lao động nếu có hành vi vi phạm, tùy theo mức độ bị áp dụng một trong các hình thức kỷ luật sau:

- a) Khiển trách;
- b) Kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng;
- c) Cách chức (chỉ áp dụng cho người lao động giữ chức vụ quản lý);
- d) Sa thải.

Điều 10. Khiển trách

Hình thức kỷ luật khiển trách áp dụng đối với viên chức, người lao động có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

1. Vi phạm các quy định, nội quy, quy chế làm việc của UEH, đã được nhắc nhở bằng văn bản.

2. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp, đã được nhắc nhở bằng văn bản.

3. Không chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng làm việc mà không có lý do chính đáng.

4. Có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với đồng nghiệp, người học hoặc khách đến liên hệ công tác trong quá trình thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao.

5. Gây mất đoàn kết trong đơn vị, trong trường.

6. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 03 đến dưới 05 ngày làm việc trong một tháng được tính trong tháng dương lịch hoặc từ 03 đến dưới 05 ngày làm việc liên tiếp, mà không có lý do chính đáng.

7. Sử dụng tài sản của UEH và của đơn vị trái với quy định của pháp luật.

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 xã hội và các quy định khác của pháp luật.

Điều 11. Cảnh cáo

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với viên chức có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

1. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp gây hậu quả nghiêm trọng.

2. Không chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng làm việc mà không có lý do chính đáng, gây ảnh hưởng đến công việc chung của UEH.

3. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng; được dự thi hoặc xét thay đổi chức danh nghề nghiệp.

4. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc trong một tháng được tính trong tháng dương lịch hoặc từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc liên tiếp, mà không có lý do chính đáng.

5. Phân biệt đối xử dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức.

6. Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội.

7. Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.

8. Sử dụng trái phép chất ma túy bị cơ quan công an thông báo về UEH.
9. Viên chức giữ chức vụ quản lý không thực hiện đúng trách nhiệm quản lý, để viên chức thuộc quyền quản lý, phụ trách vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.
10. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ đối với viên chức không giữ chức vụ quản lý, trừ trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 14.
11. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức nhưng đã thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật.

Điều 12. Kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng

Hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương 06 tháng áp dụng đối với người lao động có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

1. Đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày bị khiển trách.
2. Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp gây hậu quả nghiêm trọng.
3. Không chấp hành sự phân công công tác của người có thẩm quyền hoặc không thực hiện công việc, nhiệm vụ đã cam kết trong hợp đồng lao động mà không có lý do chính đáng, gây ảnh hưởng đến công việc chung của UEH.
4. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tham gia đào tạo, bồi dưỡng.
5. Phân biệt đối xử dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức.
6. Lợi dụng hoạt động nghề nghiệp để tuyên truyền chống lại chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc gây phương hại đối với thuần phong, mỹ tục, đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân và xã hội.
7. Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.
8. Sử dụng trái phép chất ma túy bị cơ quan công an thông báo về UEH.
9. Người lao động giữ chức vụ quản lý không thực hiện đúng trách nhiệm quản lý, để cấp dưới thuộc quyền quản lý, phụ trách vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp.
10. Bị phạt tù cho hưởng án treo hoặc cải tạo không giam giữ đối với người lao động không giữ chức vụ quản lý, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều 14.
11. Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc trong một tháng được tính trong tháng dương lịch hoặc từ 05 đến dưới 07 ngày làm việc liên tiếp, mà không có lý do chính đáng.
12. Vi phạm ở mức độ nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; bình đẳng giới;

phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật nhưng đã thành khẩn kiểm điểm trong quá trình xem xét xử lý kỷ luật.

Điều 13. Cách chức

Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với viên chức, người lao động giữ chức vụ quản lý có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

1. Không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng, để xảy ra hậu quả nghiêm trọng.

2. Viên chức, người lao động sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

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

4. Vi phạm ở mức độ 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 xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan.

5. Người lao động giữ chức vụ quản lý đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm một cách nghiêm trọng trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày bị khiển trách.

Điều 14. Buộc thôi việc, sa thải

1. Hình thức kỷ luật buộc thôi việc áp dụng đối với viên chức có một trong các hành vi vi phạm sau đây:

a) Bị phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng;

b) Không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng;

c) Sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp công lập;

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

e) Tự ý nghỉ việc, tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng hoặc từ 20 ngày làm việc trở lên trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch, năm dương lịch;

f) Vi phạm ở mức độ đặc biệt nghiêm trọng quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự; quy định của pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; kỷ luật lao động; phòng, chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật liên quan đến viên chức.

2. Hình thức kỷ luật sa thải áp dụng đối với người lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của UEH, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của UEH;

b) Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xoá kỷ luật theo quy định tại Khoản 2, Điều 20;

c) Người lao động tự ý bỏ việc tổng số từ 07 ngày làm việc trở lên trong một tháng hoặc từ 20 ngày làm việc trở lên trong một năm mà không có lý do chính đáng được tính trong tháng dương lịch, năm dương lịch.

Điều 15. Lý do nghỉ việc chính đáng

Các trường hợp tự ý nghỉ việc được coi là có lý do chính đáng trong Quy định này được hiểu là bao gồm các trường hợp sau:

1. Do thiên tai, hoả hoạn mà viên chức, người lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể có mặt để làm việc.

2. Bản thân, thân nhân (bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng; vợ hoặc chồng, con đẻ; bố nuôi, mẹ nuôi, con nuôi hợp pháp) bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền (thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật).

3. Các trường hợp khác do Hiệu trưởng quyết định đối với từng trường hợp cụ thể.

Mục 4

THẨM QUYỀN XỬ LÝ KỶ LUẬT, TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XEM XÉT XỬ LÝ KỶ LUẬT

Điều 16. Thẩm quyền xử lý kỷ luật

Hiệu trưởng có thẩm quyền xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật đối với toàn thể viên chức, người lao động thuộc trường.

Điều 17. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật viên chức, người lao động

Thực hiện theo Quy trình xử lý kỷ luật viên chức, người lao động trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

Điều 18. Hội đồng kỷ luật

1. Hiệu trưởng có thẩm quyền ra quyết định thành lập Hội đồng kỷ luật để tư vấn về việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với viên chức, người lao động có hành vi vi phạm, trừ trường hợp viên chức, người lao động bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng.

2. Thành phần Hội đồng kỷ luật

a) Đối với viên chức, người lao động không giữ chức vụ quản lý, Hội đồng kỷ luật gồm có 05 thành viên như sau:

- 01 Chủ tịch là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng được Hiệu trưởng phân công;
 - 01 ủy viên là đại diện Ban chấp hành Đảng bộ Trường;
 - 01 ủy viên là đại diện Ban chấp hành Công đoàn Trường;
 - 01 ủy viên là đại diện Lãnh đạo đơn vị quản lý trực tiếp viên chức, người lao động đang bị xem xét xử lý kỷ luật;
 - 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện Lãnh đạo phòng Tổ chức - Hành chính.
- b) Đối với viên chức, người lao động giữ chức vụ quản lý, Hội đồng kỷ luật gồm có 05 thành viên như sau:
- 01 Chủ tịch là Hiệu trưởng;
 - 01 ủy viên là Phó Hiệu trưởng phụ trách đơn vị quản lý trực tiếp viên chức, người lao động đang bị xem xét xử lý kỷ luật;
 - 01 ủy viên là đại diện Ban chấp hành Đảng bộ Trường;
 - 01 ủy viên là đại diện Ban chấp hành Công đoàn Trường;
 - 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện Lãnh đạo phòng Tổ chức - Hành chính.
- c) Không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận và vợ, chồng, anh, chị, em ruột, dâu (rể) hoặc người có liên quan đến hành vi vi phạm đang xem xét xử lý kỷ luật tham gia làm thành viên của Hội đồng kỷ luật.

Điều 19. Nguyên tắc làm việc của Hội đồng kỷ luật

1. Hội đồng kỷ luật chỉ họp khi có đủ các thành viên tham dự.
2. Hội đồng kỷ luật kiến nghị áp dụng hình thức kỷ luật thông qua bỏ phiếu kín.
3. Cuộc họp Hội đồng kỷ luật phải có biên bản ghi ý kiến của các thành viên dự họp và kết quả bỏ phiếu kiến nghị hình thức kỷ luật áp dụng đối với viên chức, người lao động có hành vi vi phạm.
4. Riêng đối với cuộc họp Hội đồng kỷ luật người lao động, đương sự có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa. Người được mời đến bào chữa có quyền được phát biểu ý kiến nhưng không được bỏ phiếu về hình thức kỷ luật. Trường hợp người lao động là người nước ngoài, có thể nhờ phiên dịch các ý kiến của mình trong cuộc họp và chịu trách nhiệm về các nội dung đã phiên dịch.
5. Hội đồng kỷ luật tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 20. Quyết định kỷ luật

1. Quyết định kỷ luật phải ghi rõ thời điểm có hiệu lực thi hành.
2. Quyết định kỷ luật viên chức có thời hạn trong vòng 12 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực. Quyết định kỷ luật của người lao động có thời hạn trong vòng 03 tháng trong trường hợp kỷ luật khiển trách, 06 tháng trong trường hợp kéo dài thời hạn nâng lương, 03 năm trong trường hợp kỷ luật cách chức (kể từ thời điểm quyết định kỷ luật có hiệu lực).

3. Các tài liệu liên quan đến việc xử lý kỷ luật và quyết định kỷ luật phải được lưu giữ trong hồ sơ viên chức, người lao động. Hình thức kỷ luật phải được ghi vào lý lịch của viên chức.

Điều 21. Chấm dứt, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động

1. Sau khi hết thời hạn của quyết định kỷ luật, nếu viên chức, người lao động không tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật thì đương nhiên chấm dứt hiệu lực của quyết định kỷ luật.

Trường hợp tiếp tục có hành vi vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì 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.

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời gian nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được Hiệu trưởng xem xét giảm thời gian thi hành kỷ luật.

Điều 22. Khiếu nại

Viên chức, người lao động bị xử lý kỷ luật, bị tạm đình chỉ công việc nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại theo quy định của pháp luật.

Mục 5

CÁC QUY ĐỊNH LIÊN QUAN

Điều 23. Các quy định liên quan khi xem xét xử lý kỷ luật

1. Trường hợp viên chức, người lao động đang làm thủ tục hưởng chế độ hưu trí mà bị phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian thi hành nhiệm vụ thì UEH dừng việc giải quyết thủ tục hưởng chế độ hưu trí cho đến thời điểm có quyết định kỷ luật hoặc có kết luận của Hiệu trưởng về việc viên chức, người lao động không vi phạm.

2. Trường hợp Hội đồng kỷ luật đã có văn bản kiến nghị về việc xử lý kỷ luật nhưng chưa ra quyết định kỷ luật mà phát hiện thêm các tình tiết liên quan đến vi phạm kỷ luật hoặc phát hiện viên chức, người lao động bị xem xét xử lý kỷ luật có hành vi vi phạm khác thì Hội đồng kỷ luật xem xét kiến nghị lại hình thức kỷ luật.

Điều 24. Các quy định liên quan đến việc thi hành quyết định kỷ luật

1. Viên chức, người lao động bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì không được hưởng chế độ thôi việc nhưng được cơ quan bảo hiểm xã hội xác nhận thời gian làm việc đã đóng bảo hiểm xã hội để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

2. Quyết định xử lý kỷ luật đối với viên chức, người lao động đã được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là bị oan, sai thì chậm nhất là 10 ngày làm việc kể từ ngày có văn bản kết luận của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm

quyền hoặc từ ngày quyết định của Tòa án có hiệu lực, UEH sẽ công bố công khai theo đúng quy định của pháp luật.

3. Viên chức, người lao động bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức, buộc thôi việc, sau đó được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền hoặc Tòa án kết luận là oan, sai mà vị trí công tác cũ đã bố trí người khác thay thế, thì được bố trí vào vị trí công tác, chức vụ quản lý phù hợp.

Điều 25. Chế độ, chính sách đối với viên chức, người lao động đang trong thời gian tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử hoặc tạm đình chỉ công việc

1. Hiệu trưởng có thẩm quyền ra quyết định tạm đình chỉ công việc của viên chức, người lao động sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn Trường khi nhận thấy vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu để viên chức, người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 30 ngày. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, viên chức, người lao động sẽ được bố trí vào vị trí việc làm cũ.

3. Trong thời gian tạm giữ, tạm giam để phục vụ cho công tác điều tra, truy tố, xét xử hoặc tạm đình chỉ công tác để xem xét xử lý kỷ luật, viên chức được hưởng 50% của mức lương Nhà nước hiện hưởng, cộng với phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề; người lao động được hưởng 50% tiền lương theo hợp đồng lao động.

4. Trường hợp bị xử lý kỷ luật hoặc bị Tòa án tuyên là có tội, viên chức, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã được hưởng trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc hoặc bị tạm giữ, tạm giam.

5. Trường hợp không bị xử lý kỷ luật hoặc không bị Tòa án tuyên là có tội, viên chức, người lao động được UEH trả đủ tiền lương và các khoản thu nhập tăng thêm (nếu có) cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc hoặc bị tạm giữ, tạm giam.

Điều 26. Các quy định khác liên quan đến việc kỷ luật viên chức, người lao động

1. Viên chức bị khiển trách thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 03 tháng; bị cảnh cáo thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 06 tháng. Trường hợp viên chức bị cách chức thì thời hạn nâng lương bị kéo dài 12 tháng.

2. Viên chức, người lao động bị kỷ luật từ khiển trách đến cách chức thì không thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm trong thời gian thi hành quyết định hành kỷ luật.

3. Viên chức, người lao động đang trong thời hạn xử lý kỷ luật, đang bị điều tra, truy tố, xét xử thì không được bổ nhiệm, biệt phái, đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết nghỉ hưu hoặc thôi việc.

4. Viên chức, người lao động giữ chức vụ quản lý đã bị kỷ luật cách chức do tham nhũng hoặc bị Tòa án kết án về hành vi tham nhũng thì không được bổ nhiệm vào vị trí quản lý.

5. Viên chức, người lao động bị cấm hành nghề hoặc bị hạn chế hoạt động nghề nghiệp trong một thời hạn nhất định theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, nếu không bị xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì UEH sẽ bố trí vị trí việc làm khác không liên quan đến hoạt động nghề nghiệp bị cấm hoặc bị hạn chế.

6. Viên chức, người lao động bị kỷ luật (trừ hình thức buộc thôi việc hoặc sa thải) sẽ được Trường và đơn vị quản lý trực tiếp bố trí vị trí việc làm khác phù hợp, đảm bảo không tạo điều kiện tái phạm trong tương lai.

7. Trong thời gian thi hành kỷ luật từ khiển trách tới cách chức, viên chức bị giảm trừ thu nhập tăng thêm từ UEH trong thu nhập hàng tháng với mức giảm trừ cụ thể theo hình thức kỷ luật như sau:

- Khiển trách: 20%;

- Cảnh cáo: 40%;

- Cách chức: do Phòng Tổ chức - Hành chính tham mưu tùy tình hình và trường hợp cụ thể nhưng không được thấp hơn 40%.

Chương III

TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG CỦA VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG

Mục 1

NGUYÊN TẮC XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG

Điều 27. Các trường hợp xử lý trách nhiệm bồi thường

1. Viên chức, người lao động làm mất, hư hỏng trang thiết bị, tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc có hành vi khác gây hại tài sản của UEH (kể cả tài sản khác do UEH giao quản lý) thì phải có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường. Trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

2. Trường hợp thiệt hại xảy ra do nguyên nhân bất khả kháng (thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép) thì viên chức, người lao động liên quan không phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Điều 28. Nguyên tắc xử lý trách nhiệm bồi thường

1. Mức và phương thức bồi thường thiệt hại được căn cứ vào lỗi, tính chất của hành vi gây thiệt hại; mức độ thiệt hại tài sản thực tế gây ra; hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của viên chức, người lao động, bảo đảm khách quan, công bằng và công khai.

2. Viên chức, người lao động gây ra thiệt hại có trách nhiệm bồi thường theo quyết định xử lý trách nhiệm bồi thường của Hiệu trưởng. Nếu viên chức, người lao động không đủ khả năng bồi thường một lần thì bị trừ 20% thu nhập hàng tháng (sau

khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập theo quy định) cho đến khi thu hồi đủ số tiền bồi thường theo quyết định xử lý trách nhiệm bồi thường.

3. Trường hợp viên chức, người lao động gây thiệt hại nghỉ hưu hay thôi việc thì phải hoàn thành việc bồi thường trước khi nghỉ hưu hay thôi việc. Trường hợp viên chức, người lao động gây ra thiệt hại bị phạt tù mà không được hưởng án treo thì cơ quan thi hành án có trách nhiệm thu tiền bồi thường theo quyết định của bản án, quyết định có hiệu lực của Tòa án.

4. Trường hợp có từ 02 viên chức, người lao động trở lên cùng làm mất mát, hư hỏng hoặc gây thiệt hại đến tài sản của UEH hoặc gây thiệt hại cho tổ chức, cá nhân khác mà UEH phải bồi thường thì các viên chức, người lao động đó đều phải liên đới chịu trách nhiệm bồi thường trên cơ sở mức độ thiệt hại tài sản thực tế và mức độ lỗi của mỗi người.

5. Tài sản bị mất mát, hư hỏng, thiệt hại do lỗi cố ý của viên chức, người lao động thì phải bồi thường toàn bộ giá trị thiệt hại gây ra. Nếu tài sản bị mất mát, hư hỏng, thiệt hại do lỗi vô ý của viên chức, người lao động thì căn cứ vào từng trường hợp cụ thể Hiệu trưởng quyết định mức và phương thức bồi thường.

6. Trường hợp viên chức, người lao động ngay sau khi gây ra thiệt hại có đơn xin tự nguyện bồi thường thiệt hại và được Hiệu trưởng đồng ý bằng văn bản về mức, phương thức và thời hạn bồi thường thì không phải thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường theo quy định tại Điều 30.

7. Đối với người lao động, trường hợp gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng I theo quy định của Chính phủ thì số tiền bồi thường không quá 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại. Hình thức bồi thường trong trường hợp này là khấu trừ 20% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập theo quy định cho đến khi thu hồi đủ số tiền bồi thường.

Mục 2

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XEM XÉT XỬ LÝ TRÁCH NHIỆM BỒI THƯỜNG

Điều 29. Xác định giá trị tài sản bị thiệt hại

Giá trị tài sản bị thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị thực tế của tài sản (tính theo giá thị trường tại thời điểm xảy ra hư hỏng, mất mát, thiệt hại), trừ đi giá trị còn lại của tài sản (nếu có) tại thời điểm xảy ra hư hỏng, mất mát, thiệt hại.

Điều 30. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường

1. Hiệu trưởng có thẩm quyền ra quyết định thành lập Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường để xem xét, tư vấn giải quyết việc bồi thường đối với viên chức, người lao động trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày phát hiện thiệt hại.

2. Thành phần Hội đồng

Thành phần Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường có 05 thành viên, bao gồm:

- 01 Chủ tịch là Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng được Hiệu trưởng phân công;

- 01 ủy viên là đại diện Ban chấp hành Công đoàn Trường;

- 01 ủy viên là đại diện Lãnh đạo đơn vị quản lý trực tiếp viên chức, người lao động đang bị xem xét xử lý kỷ luật;

- 01 ủy viên là chuyên gia về lĩnh vực có liên quan đến việc xác định mức độ thiệt hại do UEH mời;

- 01 ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là đại diện Lãnh đạo phòng Tài chính - Kế toán.

3. Không được cử người có quan hệ gia đình như cha, mẹ, con được pháp luật thừa nhận và vợ, chồng, anh, chị, em ruột, dâu (rể) hoặc người có liên quan đến viên chức, người lao động đã gây thiệt hại tham gia Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường.

4. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường có các nhiệm vụ:

a) Xem xét, đánh giá tính chất của hành vi gây thiệt hại; mức độ thiệt hại;

b) Xác định trách nhiệm của viên chức, người lao động gây ra thiệt hại và các cá nhân, đơn vị có liên quan;

c) Kiến nghị với Hiệu trưởng về mức và phương thức bồi thường;

d) Trường hợp Hội đồng phát hiện hành vi của viên chức, người lao động gây ra thiệt hại vật chất có dấu hiệu cấu thành tội phạm thì Hội đồng kiến nghị chuyển hồ sơ đến cơ quan chức năng để xử lý theo quy định của pháp luật.

3. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường hoạt động theo các nguyên tắc:

a) Hội đồng họp khi có đủ 03 thành viên trở lên tham dự, trong đó có Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng;

b) Trong quá trình thảo luận và quyết định, các thành viên Hội đồng phải công bằng, khách quan, dân chủ và tuân theo các quy định của pháp luật;

c) Kiến nghị của Hội đồng về mức và phương thức bồi thường được thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu kín theo nguyên tắc đa số.

3. Hội đồng xử lý trách nhiệm bồi thường tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 31. Trình tự, thủ tục, hồ sơ xử lý trách nhiệm bồi thường của viên chức, người lao động

Thực hiện theo Quy trình xử lý trách nhiệm bồi thường của viên chức, người lao động trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

Mục 3

THỰC HIỆN QUYẾT ĐỊNH BỒI THƯỜNG

Điều 32. Quyết định bồi thường

1. Trình tự ra quyết định bồi thường được thực hiện theo Quy trình xử lý trách nhiệm bồi thường của viên chức, người lao động trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

2. Viên chức, người lao động gây ra thiệt hại và các đơn vị của UEH có tài sản bị thiệt hại phải thực hiện đúng thời hạn, mức và phương thức bồi thường ghi trong quyết định bồi thường thiệt hại.

3. Số tiền hoặc tài sản bồi thường của viên chức, người lao động cho UEH phải được theo dõi, quản lý và sử dụng theo đúng quy định của pháp luật.

Điều 33. Khiếu nại

Viên chức, người lao động bị xử lý trách nhiệm bồi thường nếu thấy không thỏa đáng thì có quyền khiếu nại theo quy định của pháp luật.

Điều 34. Xử lý viên chức, người lao động cố ý không thực hiện nghĩa vụ bồi thường

Viên chức, người lao động không thực hiện đúng thời hạn, mức và phương thức bồi thường theo quyết định bồi thường thiệt hại, đã được UEH thông báo đến lần thứ ba mà cố ý không thực hiện nghĩa vụ bồi thường thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 35. Hiệu lực thi hành

Quy định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện, quy định này sẽ được điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

Điều 36. Trách nhiệm thi hành

Các ông (bà) Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính, các Trưởng đơn vị và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này kể từ ngày ký./-

Nơi nhận: *khởi*

- Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng;
- Portal UEH;
- Các đơn vị thuộc Trường;
- Lưu: VT, TCCB.



HIỆU TRƯỞNG

GS.TS. Nguyễn Đông Phong

