

NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 2025

ĐOÀN VĂN DŨNG (*)
NGUYỄN THỊ MINH THẢO (**)

Tóm tắt: Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đánh dấu bước đổi mới quan trọng về tư duy lập pháp và có nhiều quy định mới về công vụ, công chức, đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng về sắp xếp tổ chức bộ máy hệ thống chính trị và yêu cầu chuyển đổi số. Đây là bước cụ thể hóa quan trọng nhằm đưa chủ trương, định hướng lớn của Đảng về công tác cán bộ, chế độ công vụ, đặc biệt là thể chế hóa các nghị quyết đột phá được xem là “bộ tứ trụ cột” đi vào thực tiễn một cách hiệu quả, góp phần xây dựng nền công vụ Việt Nam hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động vì sự phát triển của đất nước và phục vụ Nhân dân.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; điểm mới; Luật Cán bộ, công chức năm 2025.

Abstract: The 2025 Law on Cadres and Civil Servants marks an important legislative innovation in mindset and introduces many new provisions regarding public service and civil servants, meeting the demands of the political system’s organizational restructuring and digital transformation. This law concretizes the Party’s major policies and orientations on personnel work and public service regime, especially institutionalizing breakthrough resolutions considered the “Four Pillars” into practical and effective implementation. It contributes to building a modern, professional public service system in Vietnam that operates for the country’s development and serves the people.

Keywords: Cadres, civil servants; new highlights; the 2025 Law on Cadres and Civil Servants.

Ngày nhận bài: 06/7/2025 Ngày biên tập: 07/7/2025 Ngày duyệt đăng: 19/7/2025

Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2025, gồm 45 điều, giảm 41 điều so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (Luật số 22/2008/QH12) và Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung) năm 2019 (Luật số 52/2019/QH14). Điều đó theo đúng tinh thần “về cơ bản các luật khác, nhất là luật điều chỉnh các nội dung về kiến tạo phát triển chỉ quy định những vấn đề khung, những vấn đề có tính nguyên tắc thuộc thẩm quyền của Quốc hội, còn những vấn đề thực tiễn thường xuyên biến động thì giao Chính phủ, bộ, ngành, địa phương quy định để bảo đảm

linh hoạt, phù hợp với thực tiễn” của Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã thể chế hóa đầy đủ các nghị quyết, quy định, kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ, bảo đảm đồng bộ, liên thông và đáp ứng yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm; thúc đẩy đổi mới sáng tạo; thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đồng thời, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 kế thừa những quy định còn giá trị;

(*) TS; Văn phòng Bộ Nội vụ

(**) ThS; Trường Khoa học liên ngành và Nghệ thuật, Đại học Quốc gia Hà Nội

sửa đổi những quy định không còn phù hợp; bổ sung cơ chế mới để hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

1. Quy định thống nhất chế độ công vụ từ Trung ương đến cấp xã

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 lần đầu tiên bổ sung công chức “trong tổ chức cơ yếu mà không phải là người làm công tác cơ yếu” và quy định thống nhất cán bộ, công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp xã. Điều đó không chỉ nhằm thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, mà đã thể hiện tư duy mới về nền công vụ liên thông, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Đồng thời, Luật quy định cán bộ, công chức cấp xã được chuyển tiếp thành cán bộ, công chức cấp cao hơn nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện về trình độ đào tạo mà không yêu cầu về thời gian công tác, tiêu chuẩn, điều kiện của ngạch công chức.

2. Hoàn thiện nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức

Điều 3 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định 07 nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức so với 05 nguyên tắc trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Không chỉ khác biệt về số lượng mà Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định các nội dung rất mới. Khoản 4, Điều 3 quy định: “Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm” để đề cập cụ thể hơn đến vấn đề kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm. Nội dung quy định tại khoản này có sự khác biệt rất lớn với quy định trước đây: việc sử dụng, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ. Khoản 7, Điều 3 quy định: “Ưu tiên trong tuyển dụng, bổ nhiệm và thực hiện chế độ, chính sách đối với người dân tộc thiểu số” nhằm bảo đảm sự công bằng cho việc gia nhập nền công vụ của người dân tộc thiểu số, là sự cụ thể hóa chủ trương, đường lối

của Đảng đối với người dân tộc thiểu số trong lĩnh vực công vụ.

3. Thể chế hóa chính sách thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 dành 01 điều (Điều 4) để quy định về cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ. Khoản 1 Điều 4 quy định: “Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước”.

Người có tài năng trong hoạt động công vụ được nhận diện cụ thể tại khoản 2 của Điều 4: “Người có tài năng trong hoạt động công vụ là cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội thể hiện qua giải quyết công việc; có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đạt được những thành tích nổi bật trong hoạt động công vụ thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể, mang lại giá trị, hiệu quả cao cho tổ chức, ngành, lĩnh vực trong phạm vi cả nước hoặc địa phương”.

Để thu hút người có tài năng, ngoài việc tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển, Điều 20 của Luật quy định: “... cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận vào làm công chức đối với các đối tượng sau đây:

a) Chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc được thu hút vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội.

b) Người có kinh nghiệm, đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm, đang là viên chức,

người hưởng lương trong Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức cơ yếu mà không phải là công chức và các trường hợp khác đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị”.

Luật cũng quy định: “Người được tuyển dụng được bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch công chức tương ứng”.

4. Hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định bổ sung một số nghĩa vụ của cán bộ, công chức tại khoản 1 Điều 7 như: “... chủ động nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của công việc; ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong thực thi nhiệm vụ”. Đối với cán bộ, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị, Luật bổ sung nghĩa vụ “Thường xuyên rà soát để bảo đảm cắt giảm tối đa thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp và cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân có liên quan; lãnh đạo, chỉ đạo, chịu trách nhiệm về việc giải quyết thủ tục hành chính của cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý”.

Về quyền của cán bộ, công chức, Luật bổ sung tại Điều 9 quy định: “Được bảo đảm... phương tiện đi lại để thi hành công vụ... theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền”; “được bố trí hoặc được thuê nhà ở công vụ theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền”. Điều đó thể hiện sự quan tâm, chăm lo đối với đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt trong bối cảnh sắp xếp lại đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp.

Quy định “Được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền” và cụ thể hóa hơn tại khoản 1 Điều 34 “Cán bộ, công chức được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm trong các trường hợp: c) Thực hiện đề xuất về đổi mới, sáng tạo được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cho phép và được cấp có thẩm quyền xác định đã thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung”. Đây chính là kết quả thể chế hóa tinh thần Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị, tạo môi trường

khuyến khích sự chủ động và dám làm của cán bộ, công chức. Quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc khuyến khích cán bộ, công chức dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm để đưa ra các sáng kiến, giải pháp mới nhằm cải thiện hiệu quả hoạt động công vụ mà không lo ngại rủi ro pháp lý quá mức, từ đó thúc đẩy sự năng động, đổi mới, sáng tạo trong quá trình thực thi công vụ.

5. Vị trí việc làm, trụ cột mới của Luật Cán bộ, công chức

Mặc dù vẫn giữ lại quy định về ngạch công chức thể hiện thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ của công chức (bổ sung ngạch chuyên gia cao cấp), nhưng vị trí việc làm được quy định là công việc gắn với chức danh, chức vụ và ngạch công chức trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị (khoản 4 Điều 5). Điều này khác biệt với quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019): vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Gốc của xác định vị trí việc làm là chức năng, nhiệm vụ cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Chức năng, nhiệm vụ là nền tảng, là cơ sở để xác định vị trí việc làm. Vị trí việc làm được phân nhóm có tính toàn diện: vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ; vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ (khoản 3 Điều 23).

Quản lý cán bộ, công chức được chuyển đổi gắn với vị trí việc làm. Theo đó, quy định rõ việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và năng lực, kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức; bỏ quy định thi nâng ngạch, thay vào đó là cơ chế bố trí vào vị trí việc làm nào thì xếp vào ngạch công chức tương ứng, gắn với năng lực, kết quả thực thi nhiệm vụ, qua đó giảm thiểu thủ tục hành chính, tạo động lực phấn đấu thực chất cho cán bộ, công chức.

Đổi mới công tác tuyển dụng công chức theo hướng người được tuyển chọn phải đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm, sau khi trúng tuyển được bổ nhiệm, xếp lương ở ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm trúng tuyển và không phải thực hiện chế độ

tập sự; không quy định kiểm định chất lượng đầu vào công chức thống nhất ở cấp quốc gia để thực hiện chủ trương đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong tuyển dụng, quản lý công chức. Quy định các phương thức tuyển dụng linh hoạt, ngoài thi tuyển, xét tuyển truyền thống còn bổ sung hình thức tiếp nhận đối với những người có tài năng, kinh nghiệm từ khu vực ngoài công lập, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước...

Việc đào tạo, bồi dưỡng và tiền lương, tiền thưởng của cán bộ, công chức cũng được căn cứ vào vị trí việc làm. Khoản 1 Điều 28 của Luật quy định: “Căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm, nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, cơ quan quản lý công chức có trách nhiệm xây dựng kế hoạch và cử công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng”. Khoản 1 Điều 10 quy định cán bộ, công chức có quyền “Được hưởng tiền lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác theo kết quả, sản phẩm của vị trí việc làm đảm nhiệm, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, địa phương”. Luật cũng quy định chuyển tiếp thời gian hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng đối với công chức đã được tuyển dụng trước ngày Luật này có hiệu lực.

6. Về hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 dành Điều 21 để quy định về hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức: “Căn cứ tính chất, yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong từng thời điểm và thực trạng, nhu cầu nguồn nhân lực và khả năng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao, cơ quan quản lý công chức quyết định: a) Ký hợp đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ của vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; b) Ký hợp đồng đối với nhân lực chất lượng cao quy định tại khoản 1 Điều 4 của Luật này để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ; c) Ký hợp đồng dịch vụ để thực hiện công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị do chưa đáp ứng đủ nguồn nhân lực”.

Đây là một quy định hoàn toàn mới so với Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa

đổi, bổ sung năm 2019) xuất phát từ thực tế nhu cầu nhân lực để thực hiện công việc của các cơ quan, tổ chức cũng như kinh nghiệm quản lý nhân lực khu vực công của nhiều nước trên thế giới. Điều này cho phép các cơ quan, tổ chức, đơn vị bổ sung kịp thời nhân lực để thực hiện các nhiệm vụ mới, nhiệm vụ phức tạp, nhiệm vụ đột xuất mà nhân lực hiện tại chưa đáp ứng; đồng thời là tiền đề để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực xã hội, nâng cao năng lực của các cơ quan, tổ chức trong thực hiện nhiệm vụ.

7. Đối mới hoạt động đánh giá cán bộ, công chức

Khoản 1 Điều 25 của Luật quy định nguyên tắc đánh giá: a) Việc đánh giá phải bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều; b) Nội dung đánh giá phải được định lượng tối đa về tiến độ, chất lượng hiệu quả gắn với vị trí việc làm; c) Ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức.

Phương thức đánh giá được xác định: “Theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo từng vị trí việc làm” (khoản 3 Điều 25).

Khoản 4 Điều 25 quy định nội dung đánh giá có tính toàn diện: a) Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, văn hóa công vụ; ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ; việc chấp hành quy định của pháp luật về công chức, công vụ và quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị; b) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm; khả năng đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ được giao thường xuyên, đột xuất; tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ; thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp đối với các vị trí việc làm tiếp xúc trực tiếp với người dân, doanh nghiệp; khả năng phối hợp với đồng nghiệp; c) Năng lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong thực thi công vụ; d) Kết quả thực hiện nhiệm vụ thông qua số lượng, chất lượng và tiến độ của sản phẩm theo vị trí việc làm; đ) Nội dung khác theo yêu cầu của vị trí việc làm. Ngoài các nội dung nêu trên, công chức lãnh đạo, quản lý

còn được đánh giá theo kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc lĩnh vực được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; khả năng tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ; năng lực tập hợp, đoàn kết cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

Cách tiếp cận toàn diện như vậy trong đánh giá công chức là cơ sở để tiến tới xây dựng quy định đánh giá hiệu suất công việc KPI; sử dụng kết quả đánh giá để thực hiện khen thưởng, chế độ thu nhập tăng thêm, tiền thưởng hoặc xem xét bố trí vào vị trí việc làm thấp hơn hoặc cho thôi việc để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi bộ máy; đồng thời, quy định cụ thể trách nhiệm của người đứng đầu trong việc quản lý, đánh giá và sử dụng công chức đúng năng lực, đúng vị trí việc làm (Điều 27).

8. Hoàn thiện quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức

Luật đã bãi bỏ hình thức kỷ luật “giáng chức” đối với công chức lãnh đạo, quản lý và bỏ hình thức kỷ luật “hạ bậc lương” để đảm bảo đồng bộ, thống nhất giữa quy định về kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính, góp phần xây dựng môi trường công vụ nghiêm minh, minh bạch và công bằng hơn.

Khoản 3 Điều 43 quy định việc xử lý đối với hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu. Theo đó: a) Mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác của cán bộ, công chức đã nghỉ việc, nghỉ hưu đều bị xử lý theo quy định của pháp luật; b) Căn cứ vào tính chất, mức độ nghiêm trọng, người có hành vi vi phạm có thể bị xử lý hình sự, hành chính hoặc xử lý kỷ luật; c) Cán bộ, công chức sau khi nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm gắn với hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật. Những quy định này thể hiện tính nghiêm minh của pháp luật, tính pháp quyền trong tổ chức hoạt động công vụ, đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

9. Tăng cường ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong hoạt động công vụ

Khoản 1 Điều 7 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã bổ sung quy định về nghĩa vụ ứng dụng khoa học, công nghệ của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ và trong đánh giá, quản lý cán bộ, công chức, như: “ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong thực thi nhiệm vụ”; “Ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức” tại điểm c khoản 1 Điều 25; “Thực hiện ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức; xây dựng, quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức” tại khoản 8 Điều 40; “Hồ sơ cán bộ, công chức bao gồm hồ sơ giấy và hồ sơ điện tử, được quản lý trên hệ thống thông tin về cán bộ, công chức và được phê duyệt, cập nhật vào cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức” tại khoản 1 Điều 42.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 là bước cụ thể hóa quan trọng nhằm đưa chủ trương, định hướng lớn của Đảng về công tác cán bộ, chế độ công vụ; có nhiều quy định mới, thể hiện tư duy đột phá về công vụ, công chức. Những đổi mới này tạo khuôn khổ pháp lý cần thiết cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ trong bối cảnh chuyển đổi số. Xây dựng tổ chức bộ máy tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả là mục tiêu của cuộc cách mạng tinh gọn tổ chức bộ máy và để bảo đảm sự thành công bền vững của cách mạng thì đội ngũ cán bộ, công chức cần ngang tầm với nhiệm vụ và các quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2025 là một trong những cơ sở pháp lý đặc biệt quan trọng đáp ứng yêu cầu đó./.

Tài liệu tham khảo:

1. Quốc hội, *Luật Cán bộ, công chức năm 2008*.
2. Quốc hội, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019*.
3. Quốc hội, *Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.