

HOÀN THIÊN QUY TRÌNH THANH TRA CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG, SỬ DỤNG CÔNG CHỨC

ĐÀO XUÂN THÁI*

Việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ góp phần xây dựng hệ thống chính trị, nền hành chính trong sạch, vững mạnh mà còn có tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Công tác tuyển dụng và sử dụng công chức là công tác rất phức tạp, vì liên quan đến con người, là "công tác con người". Chính vì vậy, hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Từ khóa: Công tác tuyển dụng và sử dụng công chức; công tác thanh tra; quy trình thanh tra. *The renovation and improvement of the quality of cadres and civil servants not only contributes to building a clean and strong political and administrative system, but also has a strong impact on all aspects of socio-economic life. The recruitment and use of civil servants are a very complicated task because it is "human work". Therefore, completing the process of inspecting the recruitment and use of civil servants is very important.*

Keywords: Recruitment and use of civil servants; inspection; inspection process.

NGÀY NHẬN: 18/12/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 02/01/2024 NGÀY DUYỆT: 16/02/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.337.2024.765>

1. Khái quát về thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức

Thanh tra là thuật ngữ có nguồn gốc Latinh, được hiểu là "nhìn vào bên trong" chỉ một sự xem xét từ bên ngoài vào một đối tượng nhất định. Theo từ điển tiếng Việt, "Thanh tra (người thuộc cơ quan có thẩm quyền) kiểm tra, xem xét tại chỗ việc làm của địa phương, cơ quan, xí nghiệp"¹. Như vậy, thanh tra là việc xem xét, phát hiện và ngăn chặn những gì trái với quy định. Thanh tra thường đi kèm với một chủ thể nhất định có thẩm quyền (người làm nhiệm vụ thanh tra hoặc đoàn thanh tra).

Thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng

công chức là hoạt động của các chủ thể có thẩm quyền nhằm xem xét, phát hiện, xử lý (hoặc đề xuất xử lý) những sai phạm trong quá trình tuyển dụng, sử dụng công chức. Thanh tra tuyển dụng, sử dụng công chức có những đặc điểm:

(1) Thanh tra tuyển dụng, sử dụng công chức là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước. Hoạt động này được thực hiện bởi những tổ chức, cá nhân được Nhà nước trao quyền². Tính quyền lực nhà nước của hoạt động thanh tra có mối liên hệ chặt chẽ với tính quyền uy - phục tùng của quản lý nhà

* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

nước. Các chủ thể thanh tra tuyển dụng, sử dụng công chức có quyền ra các quyết định bắt buộc thi hành đối với các đối tượng bị thanh tra trong việc sửa chữa những thiếu sót đã bị thanh tra phát hiện. Yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết đề nghị của thanh tra, yêu cầu truy cứu trách nhiệm đối với những người có lỗi gây ra những vi phạm được phát hiện.

(2) Gắn liền với hoạt động quản lý nhà nước về công chức. Thông qua hoạt động thanh tra tuyển dụng, sử dụng công chức giúp cho các chủ thể quản lý nhà nước hoàn thiện pháp luật, chính sách về tuyển dụng, sử dụng công chức. Bên cạnh đó, hoạt động thanh tra giúp phát hiện ra các sai phạm trong công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, từ đó giúp cho các chủ thể quản lý ra các quyết định áp dụng chính xác, đúng đắn, khách quan và phù hợp hơn.

(3) Được tiến hành theo trình tự, thủ tục chặt chẽ do pháp luật quy định.

Thanh tra tuyển dụng, sử dụng công chức phải bảo đảm yêu cầu chính xác, khách quan. Việc quy định trình tự, thủ tục chặt chẽ góp phần khắc phục sự chủ quan phiến diện trong hoạt động thanh tra.

2. Thực trạng nội dung và quy trình thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức hiện nay

Thứ nhất, về nội dung thanh tra.

Việc thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức bao gồm các nội dung: (1) Thanh tra căn cứ pháp lý của việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; (2) Thanh tra việc tuyển dụng công chức; (3) Thanh tra việc bố trí, phân công công tác đối với công chức; (4) Thanh tra việc chuyển ngạch, nâng ngạch và tiêu chuẩn ngạch công chức; (5) Thanh tra công tác điều động, luân chuyển, biệt phái; (6) Chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức; (7) Thanh tra

công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; (8) Thanh tra việc từ chức, miễn nhiệm của công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; (9) Thanh tra công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; (10) Thanh tra việc giải quyết thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức.

Ngày 18/11/2023, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ký ban hành Quyết định số 909/QĐ-BNV phê duyệt Kế hoạch thanh tra năm 2023 của Bộ Nội vụ. Theo đó, Thanh tra Bộ Nội vụ sẽ tiến hành thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng viên chức; bổ nhiệm viên chức quản lý; thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức tại một số đơn vị, như: Thông tấn xã Việt Nam; Tổng cục Dự trữ Nhà nước, Bộ Tài chính... Thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức; tiếp nhận vào làm công chức; bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý; nâng ngạch công chức tại Ủy ban nhân dân các tỉnh: Lào Cai, Hà Nam, Lai Châu, Phú Yên, Bạc Liêu, Bình Định, Tiền Giang... Như vậy, khi đoàn thanh tra được thành lập phải tiến hành triển khai có hiệu quả các quy định của pháp luật về công tác thanh tra, gắn với việc tham mưu giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về các lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý nhà nước (QLNN) của Bộ Nội vụ.

Thứ hai, quy trình thanh tra.

(1) Chuẩn bị thanh tra.

Cần tiến hành khảo sát, nắm bắt tình hình để quyết định thanh tra. Căn cứ báo cáo kết quả khảo sát, nắm tình hình (nếu có) và chương trình, kế hoạch thanh tra đã được phê duyệt, chủ thể có thẩm quyền quyết định thanh tra, ký quyết định thanh tra và chỉ đạo ban hành quyết định thanh tra trong thời hạn quy định của pháp luật. Xây dựng và phê duyệt kế hoạch tiến hành thanh tra. Hợp đoàn thanh tra với các nội dung, như: quán triệt kế hoạch thanh tra đã được phê

duyet; bàn các biện pháp cụ thể để tổ chức thực hiện kế hoạch; phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng thành viên; nêu nguyên tắc phối hợp và việc chấp hành các quy trình, quy chế của đoàn thanh tra; dự kiến lịch thanh tra; tập hợp các văn bản liên quan đến nội dung thanh tra; chuẩn bị phương tiện, thiết bị, kinh phí và những điều kiện vật chất cần thiết khác phục vụ cho hoạt động của đoàn thanh tra... Cùng với đó, xây dựng đề cương yêu cầu đối tượng thanh tra báo cáo và thông báo công bố quyết định thanh tra.

Thực hiện việc tham mưu giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về các lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý nhà nước (QLNN) của Bộ Nội vụ. Những năm qua, Thanh tra Bộ Nội vụ đã thành lập nhiều đoàn thanh tra về các đơn vị, địa phương trong cả nước. Trước khi tiến hành thanh tra, đoàn thanh tra phải công bố các quyết định thanh tra. Đơn cử: Quyết định số 608/QĐ-TTBNV ngày 19/9/2023 của Chánh Thanh tra Bộ Nội vụ thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức; tiếp nhận vào làm công chức; bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý; nâng ngạch công chức tại tỉnh Cao Bằng, giai đoạn từ ngày 01/01/2020 đến ngày 31/7/2023; Quyết định số 339/QĐTTBNV ngày 07/6/2023 của Chánh Thanh tra Bộ Nội vụ việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng viên chức; bổ nhiệm viên chức quản lý; nghỉ hưu tại Đại học Quốc gia Hà Nội giai đoạn từ ngày 01/01/2020 - 30/4/2023...

(2) Tiến hành thanh tra.

Chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày ký quyết định thanh tra. Trưởng đoàn thanh tra tổ chức công bố quyết định thanh tra theo thời gian và địa điểm đã thông báo cho đối tượng thanh tra theo quy định. Việc công bố quyết định thanh tra phải được lập biên bản và được ký giữa đại diện đoàn thanh tra và

đại diện lãnh đạo cơ quan, đơn vị là đối tượng thanh tra.

Đoàn thanh tra tiến hành việc thanh tra trực tiếp tại cơ quan, đơn vị là đối tượng thanh tra theo lịch thanh tra trực tiếp đã thống nhất giữa đoàn thanh tra và đối tượng thanh tra. Trưởng đoàn thanh tra chịu trách nhiệm ghi chép sổ nhật ký và ký xác nhận về nội dung đã ghi chép hàng ngày. Trưởng đoàn có thể giao cho thành viên đoàn thanh tra ghi chép sổ nhật ký và chịu trách nhiệm về việc ghi chép, ký xác nhận nội dung ghi chép đó. Chuẩn bị kết thúc việc thanh tra trực tiếp tại nơi được thanh tra, trưởng đoàn thanh tra tổ chức họp đoàn thanh tra thống nhất các nội dung công việc cần thực hiện cho đến ngày kết thúc thanh tra trực tiếp tại nơi được thanh tra. Trưởng đoàn thanh tra báo cáo với người ra quyết định thanh tra về dự kiến kết thúc việc thanh tra tại nơi được thanh tra; đồng thời thông báo bằng văn bản về thời gian kết thúc thanh tra trực tiếp tại nơi được thanh tra gửi thủ trưởng cơ quan, đơn vị là đối tượng thanh tra...

(3) Kết thúc thanh tra.

Sau khi kết thúc giai đoạn thanh tra trực tiếp tại cơ quan, đơn vị là đối tượng thanh tra, trưởng đoàn thanh tra chỉ đạo việc tổng hợp số liệu, phân tích các tài liệu mà đoàn thanh tra đã thu thập và đánh giá, nhận định về nội dung thanh tra. Từng thành viên đoàn thanh tra báo cáo bằng văn bản với trưởng đoàn thanh tra về nội dung thanh tra theo nhiệm vụ đã được phân công. Trưởng đoàn thanh tra chỉ đạo việc tổng hợp báo cáo của các thành viên đoàn thanh tra để xây dựng dự thảo báo cáo kết quả thanh tra. Dự thảo báo cáo kết quả thanh tra được gửi lấy ý kiến các thành viên trong đoàn thanh tra. Ý kiến của các thành viên đoàn thanh tra phải thực hiện bằng văn bản. Nếu có ý kiến khác nhau về các nội dung trong dự thảo báo cáo kết quả thanh tra thì trưởng đoàn thanh tra xem

xét, quyết định, chịu trách nhiệm trước pháp luật và người ra quyết định thanh tra về quyết định của mình. Trưởng đoàn thanh tra ký báo cáo kết quả thanh tra và gửi người ra quyết định thanh tra. Thời gian xây dựng báo cáo kết quả thanh tra trình người ra quyết định thanh tra chậm nhất là 15 ngày, kể từ ngày kết thúc cuộc thanh tra. Người ra quyết định thanh tra chỉ đạo trưởng đoàn thanh tra chủ trì xây dựng dự thảo kết luận thanh tra. Dự thảo kết luận thanh tra được gửi lấy ý kiến các thành viên đoàn thanh tra trước khi gửi đối tượng thanh tra để tham gia ý kiến.

Trong trường hợp cần thiết, người ra quyết định thanh tra lấy ý kiến của cơ quan chuyên môn hoặc gửi dự thảo kết luận thanh tra cho đối tượng thanh tra. Ý kiến tham gia của cơ quan chuyên môn và của đối tượng thanh tra đối với dự thảo kết luận thanh tra phải bằng văn bản và có tài liệu chứng minh kèm theo. Người ra quyết định thanh tra chỉ đạo trưởng đoàn thanh tra nghiên cứu và đề xuất hướng xử lý nội dung giải trình của đối tượng thanh tra và ý kiến của cơ quan chuyên môn. Trưởng đoàn thanh tra hoàn thiện dự thảo kết luận thanh tra, trình người ra quyết định thanh tra ký ban hành; người ra quyết định thanh tra ban hành kết luận thanh tra trong thời gian chậm nhất 15 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo kết quả thanh tra. Người ra quyết định thanh tra có trách nhiệm tổ chức việc công bố kết luận thanh tra. Trường hợp cần thiết có thể ủy quyền cho trưởng đoàn thanh tra công bố kết luận thanh tra; người ra quyết định thanh tra hoặc trưởng đoàn thanh tra được ủy quyền thông báo bằng văn bản cho đối tượng thanh tra về việc tổ chức công bố kết luận thanh tra; người ra quyết định thanh tra hoặc trưởng đoàn thanh tra đọc toàn văn kết luận thanh tra; nêu rõ trách nhiệm của cơ quan, đơn vị, cá

nhân trong việc thực hiện kết luận thanh tra và các kiến nghị khác (nếu có); việc công bố kết luận thanh tra được lập biên bản và được ký giữa đại diện đoàn thanh tra và đại diện lãnh đạo cơ quan, đơn vị là đối tượng thanh tra.

Kết luận thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức phải được công khai theo quy định. Trong trường hợp cần thiết, trưởng đoàn thanh tra triệu tập các thành viên trong đoàn họp rút kinh nghiệm, đánh giá những ưu, nhược điểm của cuộc thanh tra, rút ra những bài học kinh nghiệm; đề xuất khen thưởng người làm tốt và xử lý những công chức có sai phạm. Việc khen thưởng, kỷ luật đối với đoàn thanh tra thực hiện theo quy định của pháp luật. Cuộc họp rút kinh nghiệm được lập thành biên bản lưu hồ sơ thanh tra. Trưởng đoàn thanh tra có trách nhiệm bản giao hồ sơ thanh tra cho những bộ phận, người được giao nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và quy chế của cơ quan thanh tra.

Thực hiện thẩm quyền QLNN của Bộ Nội vụ, những năm qua, Thanh tra Bộ Nội vụ đã thành lập nhiều đoàn thanh tra về các đơn vị, địa phương trong cả nước. Quá trình thanh tra tại các đơn vị, địa phương, Thanh tra Bộ Nội vụ cũng phát hiện và chỉ rõ những mặt được và những hạn chế, thiếu sót, thậm chí sai phạm tại các địa phương được thanh tra. Đơn cử:

(1) *Tại Sơn La.* Về quản lý biên chế công chức, cơ bản, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh và các cơ quan, tổ chức thực hiện việc quản lý biên chế công chức theo quy định pháp luật; về xét tuyển công chức năm 2019, UBND tỉnh Sơn La đã tuyển dụng được 67 công chức các ngạch chuyên viên, cán sự và tương đương; tuy nhiên, quá trình thực hiện còn tồn tại, hạn chế, như: danh sách chỉ tiêu xét tuyển ban hành kèm theo kế hoạch xét

tuyển công chức không quy định rõ ngành, chuyên ngành đào tạo cần tuyển; một số cơ quan, tổ chức chưa hướng dẫn công chức mới được tuyển dụng hoàn chỉnh đầy đủ các thành phần hồ sơ công chức (thiếu quyển sơ yếu lý lịch, bản tiểu sử tóm tắt...) và chưa tổ chức kê khai, thẩm tra, xác minh theo quy định. Đối với trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức, qua kiểm tra 95 hồ sơ cho thấy, việc tuyển dụng được UBND tỉnh thực hiện theo thẩm quyền và cơ bản đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục theo quy định. Tuy nhiên, quá trình thực hiện còn 4 trường hợp chưa có quyết định tuyển dụng viên chức hoặc quyết định tuyển dụng viên chức không căn cứ vào kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định...³.

(2) *Tại Ninh Bình.* Về quản lý biên chế công chức, UBND tỉnh Ninh Bình và các cơ quan, tổ chức thực hiện cơ bản theo quy định pháp luật. Tuy nhiên, UBND tỉnh còn giao biên chế sự nghiệp làm công việc của công chức trong cơ quan hành chính; tại thời điểm thanh tra, 12 cơ quan, tổ chức còn sử dụng 39 viên chức để làm công việc của công chức và 4 cơ quan, tổ chức còn sử dụng 18 lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ quan hành chính nhà nước. Trong giai đoạn thanh tra, UBND tỉnh tổ chức 2 kỳ tuyển dụng công chức năm 2018 và năm 2019 bằng hình thức thi tuyển và xét tuyển, qua đó đã tuyển dụng được 77 công chức ngạch chuyên viên, kiểm lâm viên. Về cơ bản, 2 kỳ thi tuyển, xét tuyển công chức được UBND tỉnh thực hiện theo quy định⁴.

3. Những hạn chế, bất cập trong hoàn thiện quy trình thanh tra

Một là, quy trình thanh tra chi tiết cụ thể, nhưng trong thực tiễn công tác thanh tra luôn chịu rất nhiều yếu tố tác động, chi phối, ảnh hưởng đến quá trình thanh tra, như:

quan hệ, thân quen, nể nang, áp lực từ nhiều phía (điện thoại, thư tay, tin nhắn... các thông tin khác). Chế tài xử lý người làm công tác thanh tra không làm hết trách nhiệm chưa cụ thể. Điều này, dẫn đến thực trạng nhiều địa phương xảy ra nhiều sai phạm trong tuyển dụng, sử dụng công chức bị phương tiện truyền thông, mạng xã hội đăng tải thông tin, nhưng trước đó các cuộc thanh tra lại không phát hiện ra.

Hai là, nội dung thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức rất rộng, nhưng thực tiễn lực lượng đội ngũ làm công tác thanh tra lại mỏng, một cá nhân cũng khó có thể chuyên sâu được tất cả các lĩnh vực của nội dung thanh tra. Mặt khác, những quy định về cơ chế phối hợp trong thực hiện công tác thanh tra còn nhiều lỗ hổng, khoảng trống và kẽ hở dễ bị lợi dụng để vi phạm. Trung ương và địa phương đã tiến hành nhiều cuộc thanh tra, nhưng không kịp thời phát hiện được hết các sai phạm về tuyển dụng, sử dụng công chức trên thực tế.

Ba là, quy định của pháp luật đã có nhưng do yếu tố lịch sử hoặc chủ thể vận dụng và áp dụng pháp luật không biết, không rõ, hoặc hiểu sai bản chất vấn đề hoặc hiểu đúng nhưng vẫn cố tình làm trái (đơn cử, giai đoạn 2017 - 2020, qua thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng của nhiều địa phương và bộ ngành phát hiện nhiều trường hợp tuyển dụng không đúng hoặc chưa qua tuyển dụng mà vẫn được sử dụng thậm chí đã bổ nhiệm cả lãnh đạo quản lý..., có những trường hợp công tác từ 10 - 15 năm mà vẫn chưa qua tuyển dụng, sau đó các địa phương tổ chức thi tuyển lại để hợp pháp hóa theo quy định).

Bốn là, kiểm soát quyền lực từ khi xây dựng vị trí việc làm được coi là nền tảng quan trọng cho việc lựa chọn phương thức và quy trình tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức nhưng trong các văn bản quy

phạm chưa coi trọng, thậm chí không có quy định về thanh tra hoặc kiểm soát quyền lực từ khi xây dựng vị trí việc làm. Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức ở nhiều đơn vị còn có những bất cập và khó khăn.

4. Một số đề xuất, khuyến nghị

Quy trình thanh tra và nội dung thanh tra theo lý thuyết là tương đối bảo đảm và đầy đủ, cơ bản cũng đáp ứng được yêu cầu của thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức. Để thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức hiệu quả hơn, tác giả có một số đề xuất, khuyến nghị như sau:

Thứ nhất, tổ chức thực hiện có hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về tuyển dụng và sử dụng công chức cho mọi chủ thể thực hiện vận dụng, áp dụng pháp luật hiểu đúng và hiểu rõ tránh hiểu sai về công tác tuyển dụng và sử dụng công chức tạo điều kiện thuận lợi cho thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức.

Thứ hai, tổ chức xây dựng, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng và sử dụng công chức cũng như thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức một cách đầy đủ, thống nhất và chặt chẽ tránh những lỗ hổng pháp luật khi tổ chức thực hiện.

Thứ ba, cần có những quy định cụ thể, rõ ràng để kiểm soát, hạn chế và ngăn chặn những yếu tố tác động đến quá trình và kết quả thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức.

Thứ tư, xây dựng tổ chức, bộ máy và đội ngũ làm công tác thanh tra đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng. Cùng với đó, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về phẩm chất, về bản lĩnh chính trị, về chuyên môn, nghiệp vụ... cho đội ngũ làm công tác thanh tra đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác.

Thứ năm, tổ chức tập huấn, hướng dẫn cụ thể việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức ở các đơn vị để các chủ thể hiểu đúng, làm đúng và vận dụng đúng, chính xác, tạo điều kiện thuận lợi cho thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức đạt kết quả tốt.

Thanh tra, kiểm tra là một khâu tất yếu, không thể thiếu, có vai trò quan trọng trong chu trình lãnh đạo, quản lý nói chung cũng như thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức nói riêng. Vì vậy, xây dựng và hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng và sử dụng công chức có ý nghĩa hết sức quan trọng, thông qua đó sẽ giúp cho cơ quan nhà nước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần xây dựng hệ thống chính trị, nền hành chính trong sạch, vững mạnh □

Chú thích:

1. Viện Ngôn ngữ học. *Từ điển tiếng Việt*. NXB TP. Hồ Chí Minh, 2002, tr. 838.

2. Khoản 2 Điều 4 *Thông tư số 09/2012/TT-BNV* ngày 10/12/2012 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định quy trình nội dung thanh tra về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức.

3. *Kết luận thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng, quản lý công chức của tỉnh Sơn La*. <https://moha.gov.vn>, ngày 04/7/2023.

4. *Kết luận thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng, quản lý công chức của tỉnh Ninh Bình*. <https://moha.gov.vn>, ngày 04/7/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. *Luật Thanh tra* năm 2022.

2. *Nghị định số 63/2022/NĐ-CP* ngày 12/9/2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ.

3. *Quyết định số 909/QĐ-BNV* ngày 18/11/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt Kế hoạch thanh tra năm 2023.