HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH VỀ QUẢN LÝ VIÊN CHỨC

LŨ MINH ĐĂNG*

Quản lý viên chức là một nội dung quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong hệ thống chính trị ở nước ta. Luật Viên chức năm 2010 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2019) nhưng vẫn còn những hạn chế nhất định. Bài viết phân tích một số quy định về quản lý viên chức, như: xác định người là viên chức, điều động, biệt phái viên chức... Qua đó, chỉ ra một số vướng mắc, bất cập và đề xuất, kiến nghị bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quản lý viên chức.

Từ khóa: *Viên chức; Luật Viên chức; quản lý viên chức; hoàn thiện pháp luật.*

Managing public employees is an important content of developing the human resource for the political system in Vietnam. The 2010 Law on Public Employees has been amended and supplemented in 2019, but there are still certain limitations. The article analyzes a number of regulations on public employee management such as determining who is a public employee, dispatching and seconding public servants; thereby, points out a number of problems and shortcomings, then proposes supplementary recommendations to complete the law on management of public employees.

Keywords: *Public employees; the Law on Public Employees; management of public employees; perfecting the law.*

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

DOI: https://doi.org/10.59394/qlnn.337.2024.767

1. Đặt vấn đề

Viên chức là người hoạt động nghề nghiệp trong khu vực dịch vụ công (sự nghiệp), hoạt động nghề nghiệp của viên chức được hiểu là việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong tổ chức sự nghiệp công lập theo quy định nhằm cung cấp các dịch vụ công đáp ứng nhu cầu thiết yếu cho người dân, tổ chức...

Trong hệ thống chính trị nước ta hiện nay, số lượng viên chức ước tính khoảng 1.761.045 người[1] và được xem là nguồn lực rất lớn cần có sự quản lý thống nhất, chặt chẽ và sử dụng hợp lý.

2. Khái quát quy định về viên chức, điều động, biệt phái viên chức

Một là, về viên chức.

Theo quy định tại Điều 2 *Luật Viên chức* năm 2010 "Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo

* *ThS, Trường Chính trị thành phố Cần Thơ*

quy định của pháp luật". Từ ghi nhận này, viên chức có những điểm sau: (1) Là công dân Việt Nam; (2) Nơi làm việc là tại các đơn vị sự nghiệp công lập; (3) Quản lý theo mô hình "vị trí việc làm" và thực hiện nhiệm vụ, công việc theo chế độ "hợp đồng làm việc"[2]; (4) Được hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Hai là, về điều động viên chức.

Hiện nay pháp luật về viên chức không ghi nhận nội dung về chế định "điều động" đối với viên chức. Căn cứ nhu cầu thực hiện nhiệm vụ, đơn vị sự nghiệp thực hiện công tác tuyển dụng viên chức theo thẩm quyền; người đứng đầu đơn vị sự nghiệp phân công, bố trí công việc trong đơn vị.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện công tác quản lý viên chức thì cơ quan có thẩm quyền thường điều động viên chức đến các cơ quan, đơn vị, thậm chí là về cấp cơ sở để thực hiện công tác về cán bộ nói chung. Ngoài ra, nhiều đơn vị sự nghiệp còn sử dụng "quyết định điều động" viên chức giữa các bộ phận trong nội bộ đơn vị sự nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý của mình.

Pháp luật hiện hành chỉ ghi nhận: (1) Bố trí, phân công công tác[3] của viên chức được thực hiện trong nội bộ của đơn vị sự nghiệp do người đứng đầu đơn vị sử dụng viên chức thực hiện; (2) "Điều động viên chức" từ các đơn vị sự nghiệp sang các cơ quan đơn vị khác do cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức thực hiện, việc điều động này chỉ áp dụng đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và được thực hiện theo văn bản của Đảng về phân cấp quản lý cán bộ[4], đồng thời thực hiện quy trình bổ nhiệm theo quy định của pháp luật về công chức, viên chức[5]. Còn đối với viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, việc "điều động" hiện nay chưa có văn bản quy định và hướng dẫn thực hiện.

Như vậy, việc viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý khi được "điều chuyển" đến cơ quan, đơn vị, tổ chức khác có thể xảy ra các trường hợp sau: *trường hợp thứ nhất*, viên chức từ đơn vị sự nghiệp chuyển đến các cơ quan hành chính nhà nước, cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội (khi các cơ quan này có nhu cầu sử dụng công chức và theo nguyện vọng của viên chức) cơ quan có thẩm quyền trong công tác quản lý công chức có thể thực hiện quy trình tiếp nhận công chức[6]; *trường hợp thứ hai*, viên chức từ đơn vị sự nghiệp chuyển đến đơn vị sự nghiệp khác thì hiện nay pháp luật về viên chức chưa đưa ra "thuật ngữ" cụ thể về nội dung này, tuy nhiên có ghi nhận một số quy định liên quan (tại khoản 4 Điều 20 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP).

Ba là, về biệt phái viên chức.

Quy định hiện hành ghi nhận: biệt phái viên chức là việc viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập này được cử đi làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị khác theo yêu cầu nhiệm vụ trong một thời hạn nhất định.

Người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập hoặc cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập quyết định việc biệt phái viên chức; thời hạn cử biệt phái không quá 3 năm; viên chức được cử biệt phái phải chịu sự phân công công tác và quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi được cử đến; trong thời gian biệt phái, đơn vị sự nghiệp công lập cử viên chức biệt phái có trách nhiệm bảo đảm tiền lương và các quyền lợi khác của viên chức; hết thời hạn biệt phái, viên chức trở về đơn vị cũ công tác, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập cử viên chức biệt phái có trách nhiệm tiếp nhận và bố trí việc làm cho viên chức hết thời hạn biệt phái phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức[7].

Bên cạnh các quy định pháp luật về biệt phái viên chức, trong công tác tổ chức, cán bộ của Đảng, việc "biệt phái" cán bộ lãnh đạo, quản lý (trong đó có viên chức) được

xác định như sau: căn cứ vào yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cán bộ, cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xem xét việc biệt phái cán bộ thuộc phạm vi quản lý; thời gian biệt phái nhiều nhất là 3 năm; khi hết thời gian biệt phái thì cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi cử cán bộ đi biệt phái đánh giá, nhận xét và xem xét, quyết định việc kết thúc hoặc gia hạn thời gian biệt phái đối với cán bộ[8].

3. Một số vướng mắc, bất cập trong thực hiện quy định về quản lý viên chức

Thứ nhất, việc xác định người là viên chức.

Nhìn chung những "dấu hiệu" để xác định viên chức từ khái niệm nêu trên chưa bao quát và có nhiều trường hợp ngoại lệ được xác định là viên chức. Chẳng hạn như: việc dùng dấu hiệu "là công dân Việt Nam" để xác định viên chức thì chưa thực sự logic vì các đối tượng khác "cán bộ", "công chức" cũng xác định "là công dân Việt Nam", như vậy, dấu hiệu công dân Việt Nam không phải là dấu hiệu xác định viên chức mà là dấu hiệu để loại trừ những người không phải là viên chức[9]; nơi làm việc của viên chức được xác định là đơn vị sự nghiệp công lập, tuy nhiên trên thực tế, viên chức còn được tuyển dụng và làm việc ở các tổ chức khác. Chẳng hạn, theo Quyết định số 131/2002/QĐ-TTg ngày 04/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Ngân hàng Chính sách xã hội thì một số đối tượng được tuyển dụng vào làm việc được xác định là viên chức; viên chức làm việc ở các hội đặc thù[10]; viên chức được điều chuyển đến các cơ quan, tổ chức khác để thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền quản lý...

Như vậy, với việc phân tích các dấu hiệu để xác định viên chức nêu trên, cho thấy: khái niệm chưa bao quát hết và việc xác định viên chức ở một số địa phương chưa được thống nhất.

Thứ hai, về điều động viên chức.

Từ phân tích các quy định hiện hành và thực tiễn vấn đề về điều động viên chức, có thể nhận thấy một số bất cập sau:

(1) Đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Hiện nay, trên thực tế các cơ quan có thẩm quyền sử dụng quyết định điều động theo văn bản của Đảng (Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm giới thiệu cán bộ ứng cử); còn pháp luật về viên chức không ghi nhận việc "điều động viên chức" mà chỉ ghi nhận quy trình bổ nhiệm đối với nguồn nhân sự từ nơi khác (theo khoản 3 Điều 46 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ). Như vậy, trong công tác tổ chức, cán bộ của Đảng thì ghi nhận nội dung về "điều động viên chức" còn pháp luật về viên chức hiện hành không ghi nhận nội dung này.

(2) Đối với viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Khi chuyển sang các cơ quan, đơn vị khác, đặc biệt là chuyển từ đơn vị sự nghiệp đang công tác sang đơn vị sự nghiệp khác thì sử dụng nhiều thuật ngữ khác nhau, chưa có sự thống nhất, như: "Quyết định thuyên chuyển công tác", "Quyết định cho chuyển công tác" "Quyết định chuyển đổi vị trí công tác", "Quyết định điều động"...

Thứ ba, vấn đề đánh giá, thi đua, khen thưởng đối với viên chức biệt phái.

Mặc dù đã có quy định về quản lý viên chức biệt phái, tuy nhiên trong quá trình thực hiện một số cơ quan, đơn vị, địa phương vẫn còn gặp lúng túng nhất định.

(1) Đối với công tác đánh giá viên chức biệt phái hằng năm. Về mặt lý luận, việc đánh giá viên chức biệt phái thực hiện theo quy định về đánh giá viên chức. Tuy nhiên, do viên chức có thể được biệt phái đến nhiều loại hình cơ quan, đơn vị, tổ chức

khác nhau, do cách hiểu khác nhau về quy chế pháp lý đối với viên chức biệt phái nên các cơ quan, đơn vị, tổ chức nhận viên chức biệt phái sử dụng các quy trình khác nhau khi đánh giá viên chức được biệt phái đến.

(2) Đối với công tác thi đua và khen thưởng. Công tác đánh giá do cơ quan, đơn vị, tổ chức tiếp nhận viên chức biệt phái thực hiện công tác đánh giá, còn việc xét tặng "Danh hiệu thi đua" do cơ quan, đơn vị, tổ chức cử viên chức đi biệt phái xem xét, quyết định(theo quy định tại khoản 5 Điều 10 Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của *Luật Thi đua, khen thưởng*).

Tuy nhiên, quy định trên chỉ dừng lại ở việc xem xét tặng danh hiệu "Lao động tiên tiến" đối với viên chức biệt phái, còn các danh hiệu khác và các hình thức khen thưởng thì không đề cập. Nói cách khác, pháp luật chỉ quy định thẩm quyền xét tặng danh hiệu "Lao động tiên tiến", thiếu vắng quy định về việc xét tặng các danh hiệu khác và các hình thức thi đua, khen thưởng đối với viên chức biệt phái.

4. Một số đề xuất, kiến nghị

Một là, hoàn thiện khái niệm viên chức.

Để khái niệm viên chức mang tính bao quát hơn, có thể bổ sung thêm khái niệm như sau: "*Viên chức là người thực hiện hoạt động nghề nghiệp, được tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm vào làm việc tại tổ chức sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của tổ chức sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*". Khái niệm trên chỉ rõ:

(1) Xác định viên chức là người hoạt động nghề nghiệp, đây là biểu hiện đặc trưng của viên chức so với các nhóm đối tượng khác trong khu vực công như cán bộ, công chức và những người hợp đồng lao động khác,… và nội dung về hoạt động nghề nghiệp của viên chức cũng đã được ghi nhận tại Điều 4, 5 *Luật Viên chức* hiện hành;

(2) Về nơi làm việc của viên chức hiện nay được xác định là đơn vị sự nghiệp công lập, tuy nhiên, như đã phân tích viên chức có thể làm việc tại Ngân hàng Chính sách xã hội, các hội đặc thù,...

Bên cạnh đó, viên chức có thể được "biệt phái" đến làm việc tại các tổ chức hành chính nhà nước. Vì vậy, sử dụng thuật ngữ "đơn vị sự nghiệp" để chỉ nơi làm việc của viên chức là chưa bao quát hết.

Ngoài ra, hiện tại chỉ có quy định khi viên chức chuyển đến đơn vị sự nghiệp công lập mới thì phải ký hợp đồng làm việc mới[11], chưa có quy định khi viên chức được "điều chuyển" đến các tổ chức khác thì như thế nào. Chẳng hạn, trong trường hợp viên chức được "điều chuyển" công tác đến các hội đặc thù, do không phải là đơn vị sự nghiệp nên không thể áp dụng Điều 15 Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức để ký kết hợp đồng mới, tuy nhiên một số địa phương vận dụng quy định này để tiếp tục xếp hạng, bậc lương cho viên chức[12]. Do đó, việc sử dụng thuật ngữ "tổ chức sự nghiệp công lập" để chỉ nơi làm việc của viên chức cũng phần nào tháo gỡ vướng mắc hiện tại trong trường hợp này.

Bên cạnh việc hoàn thiện khái niệm "viên chức", các cơ quan có thẩm quyền cần tiếp tục nghiên cứu, hướng dẫn thực hiện thống nhất việc xác định người là "viên chức".

Hai là, thống nhất nhận thức quy định về đánh giá viên chức biệt phái; bổ sung quy định nhằm hoàn thiện nội dung về thi đua, khen thưởng đối với viên chức biệt phái.

Về mặt lý luận, viên chức được cử biệt phái đến cơ quan, đơn vị, tổ chức khác nhưng vẫn chịu sự quản lý của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền biệt phái, nên việc thực

hiện theo quy định về đánh giá viên chức biệt phái áp dụng chung theo quy định về quản lý, sử dụng viên chức. Vì vậy, các cơ quan, đơn vị, tổ chức cần có sự thống nhất nhận thức về quy chế pháp lý đối với viên chức biệt phái, đồng thời tích cực nghiên cứu các quy định chung về đánh giá viên chức để thực hiện đúng đối với viên chức được biệt phái.

Cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu bổ sung thêm quy định về thi đua, khen thưởng đối với viên chức biệt phái, cụ thể: "Trường hợp cá nhân được biệt phái đến cơ quan, tổ chức, đơn vị khác thì cơ quan, tổ chức, đơn vị cử viên chức biệt phái xem xét, quyết định hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định tặng danh hiệu thi đua, khen thưởng. Khoảng thời gian viên chức biệt phái phải được cơ quan, tổ chức, đơn vị tiếp nhận cá nhân biệt phái xác nhận" quy định trên khuyến nghị được bố cục thành một điều, khoản riêng để bao quát hết tất cả các trường hợp xét thi đua, khen thưởng, tránh quy định như hiện nay thiếu tính bao quát nên gây ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của viên chức biệt phái.

Ba là, bổ sung quy định về "Điều động đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý"; thống nhất sử dụng các thuật ngữ "cho chuyển công tác", "thuyên chuyển công tác", "thay đổi vị trí công tác", "tiếp nhận vào viên chức".

Theo điểm 1.1 khoản 1 Điều 30 Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm giới thiệu cán bộ ứng cử thì căn cứ vào công tác quy hoạch cán bộ, yêu cầu công tác, phẩm chất, năng lực, sở trường, uy tín và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cán bộ, cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xem xét, quyết định điều động cán bộ thuộc phạm vi quản lý và thực tiễn thực hiện công tác quản lý viên chức hiện nay.

Để cụ thể hóa quan điểm của Đảng và thống nhất trong thực hiện công tác cán bộ, cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu bổ sung khái niệm về "điều động viên chức", đồng thời quy định cụ thể nội dung này phù hợp, thống nhất và đồng bộ với các quy định pháp luật khác, đặc biệt là pháp luật về cán bộ, công chức. Khuyến nghị theo hướng, chỉ điều động đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và có thể khái quát như sau: "Điều động là việc viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được cơ quan, đơn vị, tổ chức có thẩm quyền quyết định chuyển từ tổ chức sự nghiệp công lập này đến làm việc ở cơ quan, tổ chức sự nghiệp công lập khác". Theo đó, đối với viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cụ thể là:

(1) Đối với đơn vị sự nghiệp công lập nhận viên chức chuyển đến công tác, hiện nay pháp luật về viên chức ghi nhận nội dung "tiếp nhận vào viên chức"[13], mặc dù nội dung này không đề cập trực tiếp đối với việc tiếp nhận vào viên chức đối với viên chức đang công tác từ đơn vị sự nghiệp khác, tuy nhiên bài viết này khuyến nghị cơ quan, đơn vị nên thống nhất sử dụng thuật ngữ "tiếp nhận vào viên chức" đối với tất cả các trường hợp khi có tiếp nhận viên chức đến cơ quan, đơn vị (kể cả trường hợp tiếp nhận viên chức ngoài phạm vi mình quản lý).

(2) Đối với cơ quan, đơn vị sự nghiệp đang quản lý, sử dụng viên chức, kiến nghị cơ quan có thẩm quyền cần sớm hướng dẫn thống nhất những nội dung cụ thể như: *trường hợp viên chức xin chuyển công tác đến tổ chức sự nghiệp công lập khác theo nguyện vọng và theo nhu cầu sử dụng* của các cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi tiếp nhận, thống nhất sử dụng thuật ngữ "cho chuyển công tác"; *trường hợp viên chức xin chuyển công tác đến tổ chức sự nghiệp công lập khác theo nguyện vọng và theo nhu cầu sử dụng* của các cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi

tiếp nhận; khuyến nghị cơ quan có thẩm quyền bổ sung và sử dụng thống nhất thuật ngữ "thuyên chuyển công tác"; *trường hợp cơ quan, đơn vị quản lý viên chức thực hiện việc chuyển viên chức từ đơn vị sự nghiệp này đến đơn vị sự nghiệp khác* theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng thì khuyến nghị các cơ quan, đơn vị sử dụng thống nhất thuật ngữ "chuyển đổi vị trí công tác".

(3) Đối với nội bộ đơn vị sự nghiệp khi có sự chuyển đổi viên chức cần thực hiện theo đúng quy định hiện hành như đã phân tích ở phần trên, cụ thể: "bố trí, phân công công tác" tránh trường hợp sử dụng thuật ngữ "điều động viên chức" trong nội bộ đơn vị sự nghiệp; "thay đổi vị trí việc làm" khi đơn vị sự nghiệp công lập có nhu cầu, có thể chuyển viên chức sang vị trí việc làm mới nếu có đủ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm đó.

5. Kết luận

Quản lý viên chức là một nội dung quan trọng trong xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức trong hệ thống chính trị của nước ta, với tính chất phức tạp trong công tác quản lý viên chức, bởi tính đa dạng và đặc thù trong hoạt động nghề nghiệp của viên chức, đòi hỏi cơ chế quản lý đối với đội ngũ này phải khoa học, phù hợp để phát huy nguồn nhân lực này trong việc cung cấp các dịch vụ công thiết yếu cho xã hội.

Do vậy, những hạn chế, vướng mắc trong cơ chế quản lý đối với viên chức cần sớm có những giải pháp để hoàn thiện. Xây dựng cơ chế pháp lý hoàn thiện để quản lý đội ngũ viên chức cũng chính là một công việc quan trọng để bảo đảm giữ vững vai trò chủ đạo, then chốt trong thị trường dịch vụ sự nghiệp công, cung ứng dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu có chất lượng ngày càng cao theo tinh thần Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu (khóa XII) về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, từ đó góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đời sống nhân dân❐

Chú thích:

1. *Việt Nam hiện có bao nhiêu công chức, viên chức.* https://plo.vn, ngày 31/8/2022.

2. Khoản 5 Điều 3 *Luật Viên chức* năm 2010; khoản 2 Điều 2 *Luật* sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Cán bộ, công chức* và *Luật Viên chức* năm 2019.

3, 5, 13. Điều 26, khoản 3 Điều 46, Điều 13 *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.*

4, 8. *Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm giới thiệu cán bộ ứng cử.*

6. Điều 37 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008; khoản 5 Điều 1 *Luật* sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Cán bộ, công chức* và *Luật Viên chức* năm 2019; Điều 18 *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

7. Điều 36 *Luật Viên chức* năm 2010; Điều 27 *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.*

9. Phan Trung Hiền. *Hoàn thiện khái niệm công chức trong pháp luật Việt Nam.* Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 3 (395)/2021.

10. *Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 21/02/2023 của Ủy ban nhân dân huyện Bác Ái tổ chức tuyển dụng viên chức Hội Đông y, Hội Chữ thập đỏ thuộc Ủy ban nhân dân huyện Bác Ái (tỉnh Ninh Thuận).*

11. Điều 15 *Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.*

12. *Công văn số 1489/SNV-CCVC ngày 21/8/2017 của Sở Nội vụ thành phố Cần Thơ về việc xếp ngạch, bậc lương.*