

## NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIÊN CHỨC TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC: NHÌN TỪ LUẬT GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ CÁC VĂN BẢN LIÊN QUAN

**Đỗ Đức Minh**

Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội  
Email: [ducminhtuhp@gmail.com](mailto:ducminhtuhp@gmail.com)

### Article History

Received: 05/5/2020

Accepted: 25/5/2020

Published: 05/7/2020

### Keywords

legislation on officials,  
university education,  
Higher Education Law.

### ABSTRACT

The Law on Higher Education and related documents have institutionalized the Party and State's guidelines, policies and basic views on fundamental and comprehensive innovation in education and training, then creating a legal basis as well as solid and unified reason for the development of higher education and realization of educational goals. The paper focuses on clarifying new points of the law on officials in the field of higher education (contingent of teachers and educational managers) specified in the Higher Education Law and related documents. Higher Education Law and related documents have a direct and strong impact on the development and promulgation of a number of policies and regimes for teachers and administrators of higher education, creating a motive to attract and motivate teachers and higher education management personnel wholeheartedly in service as well as being a legal basis for teachers and educational administrators to enjoy the rights and fulfill the obligations and responsibilities in teaching, doing scientific research and participating in social activities.

### 1. Mở đầu

Luật Giáo dục đại học (Luật số 08/2012/QH13) đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kì họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013. Luật gồm 12 chương, 73 điều, quy định chi tiết, cụ thể các chính sách phát triển giáo dục đại học (GDĐH), quy định về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ sở GDĐH, các hoạt động đào tạo và hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng GDĐH, giảng viên. Đối tượng áp dụng là các trường cao đẳng, trường đại học, học viện, đại học vùng, đại học quốc gia (ĐHQG); viện nghiên cứu khoa học (NCKH) được phép đào tạo trình độ tiến sĩ; tổ chức và cá nhân có liên quan đến GDĐH. Đây là sự kiện có ý nghĩa quan trọng nhằm hoàn thiện cơ sở pháp lý, đổi mới và nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động giáo dục, đổi mới quản lý GDĐH, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa trong giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế và tạo điều kiện cho sự nghiệp GDĐH phát triển mạnh mẽ hơn (đặc biệt, Luật GDĐH năm 2012 đã dành riêng toàn bộ Điều 8 quy định về địa vị pháp lý của ĐHQG).

Để góp phần nhanh chóng đưa các quy định của Luật đi vào cuộc sống, thúc đẩy hệ thống GDĐH phát triển, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật GDĐH (có hiệu lực từ 10/12/2013). Đây là văn bản dưới luật quan trọng nhất cụ thể hóa một số quy định của luật làm cơ sở cho việc thi hành Luật GDĐH. Việc ban hành Luật GDĐH và Nghị định hướng dẫn thi hành là sự kiện có ý nghĩa quan trọng nhằm hoàn thiện cơ sở pháp lý, nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động giáo dục, đổi mới quản lý GDĐH, tạo điều kiện cho sự nghiệp giáo dục phát triển mạnh mẽ hơn. Tiếp theo, ngày 17/11/2013 - vào đúng dịp kỉ niệm 20 năm Ngày Chính phủ ban hành Nghị định đầu tiên về ĐHQG Hà Nội (Nghị định số 97/CP ngày 10/12/1993 về việc thành lập ĐHQG Hà Nội), Thủ tướng Chính phủ kí ban hành Nghị định số 186/2013/NĐ-CP về ĐHQG (thay thế Nghị định số 07/2001/NĐ-CP) và có hiệu lực từ ngày 01/01/2014. Theo Nghị định số 186/2013/NĐ-CP, ĐHQG là tổ hợp các trường đại học, viện nghiên cứu, trung tâm đào tạo, NCKH, công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao, được Nhà nước ưu tiên đầu tư phát triển. Ngày 26/3/2014, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam đã kí Quyết định số 26/2014/QĐ-TTg ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của ĐHQG và các cơ sở GDĐH thành viên gồm 8 chương, 30 điều, đã cụ thể nhiều quyền tự chủ của ĐHQG (Chính phủ, 2014). Việc Nhà nước ban hành Luật GDĐH và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đã tạo lập cơ sở vững chắc và tạo ra

vận hội mới cho sự phát triển của mô hình ĐHQG thực hiện mục tiêu chiến lược là trở thành một hệ thống (trung tâm) đại học nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực đạt trình độ tiên tiến và nằm trong top đầu châu Á năm 2020, tầm nhìn 2030.

Luật GDĐH năm 2012 đã có nhiều quy định đổi mới trong GDĐH, tuy nhiên, sau 5 năm triển khai thực hiện đã cho thấy tốc độ phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ cũng như sự vận động, biến đổi không ngừng của đời sống văn hóa, chính trị, KT-XH trên toàn thế giới. Vì vậy, GDĐH cần có môi trường pháp lý phù hợp hơn để bắt kịp và thích ứng với những thay đổi này. Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 với dự báo thay đổi cơ cấu ngành nghề, phương thức sử dụng lao động; sự bùng nổ của các hình thức đào tạo từ xa tận dụng triệt để những lợi thế của khoa học công nghệ dẫn đến những thay đổi về quan điểm, tiêu chí về trường đại học; xu hướng học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập... đã tác động không nhỏ tới quá trình đào tạo nhân lực trình độ cao. GDĐH ngày nay cũng không chỉ phát triển trong phạm vi quốc gia mà còn phải cạnh tranh toàn cầu. Trong bối cảnh đó, Luật GDĐH năm 2012 đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập, như: nhiều chính sách cũ không còn phù hợp, một số thực tế phát sinh đòi hỏi Luật GDĐH phải thay đổi để điều chỉnh, thích ứng. Luật GDĐH năm 2012 chưa quy định rõ về quyền tự chủ đại học và quản trị đại học. Các quy định về tài chính, tài sản chưa hoàn toàn phù hợp với chủ trương thực hiện tự chủ đại học.

Quyền tự chủ trong hoạt động chuyên môn (đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế...) của các cơ sở GDĐH còn bị hạn chế. Quản lý đào tạo còn chưa phù hợp với xu hướng quốc tế. Quản lý nhà nước còn nhiều điểm chưa phù hợp với điều kiện tự chủ đại học... Hơn nữa, sau thời điểm Luật GDĐH có hiệu lực, hàng loạt chủ trương, chính sách của Đảng, văn bản pháp luật của Nhà nước mới ra đời có ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện Luật GDĐH, khiến cho một số quy định về thẩm quyền ban hành văn bản, các tiêu chuẩn, nhiệm vụ quản lý nhà nước về giáo dục,... được quy định tại Luật GDĐH không còn phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành. Ngày 19/11/2018, tại Kỳ họp thứ 5, Quốc hội khóa XIV đã thông qua Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH (Luật số 34/2018/QH14 - gọi tắt là Luật GDĐH sửa đổi) thay thế Luật GDĐH năm 2012, có hiệu lực thi hành từ 01/7/2019.

## **2. Kết quả nghiên cứu**

### **2.1. Những điểm mới của pháp luật về viên chức giáo dục trong Luật Giáo dục đại học năm 2012**

Luật GDĐH năm 2012 quy định nhiều nội dung mới, trong đó có quy định về: phân tầng đại học, xã hội hóa GDĐH, quyền tự chủ của cơ sở GDĐH và kiểm soát chất lượng đào tạo. Nội dung Luật điều chỉnh viên chức được tập trung ở chương 8 (Giảng viên), gồm 5 điều (từ Điều 54 đến Điều 58) đề cập tới các vấn đề có liên quan đến giảng viên đại học; nhiệm vụ và quyền của giảng viên; chính sách đối với giảng viên; giảng viên thỉnh giảng và báo cáo viên; các hành vi giảng viên không được làm.

Luật GDĐH có nhiều điều, khoản mới quy định về chức danh của giảng viên trong cơ sở GDĐH (gồm các chức danh: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư); quy định trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học; quy định cấp có thẩm quyền ban hành chuẩn quốc gia của cơ sở GDĐH; quy định về công tác quản lý nhà nước về GDĐH và công tác thanh tra, kiểm tra... Việc quy định giảng viên đại học gồm 5 chức danh sẽ tạo cơ hội để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, thể hiện chính sách của nhà nước đối với đội ngũ giảng viên. Quy định về trình độ chuẩn đối với giảng viên giảng dạy trình độ đại học là từ thạc sĩ trở lên; quy định rõ quyền và nghĩa vụ của giảng viên, người học. Đề huy động đội ngũ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư và học vị tiến sĩ đến tuổi nghỉ chế độ, Luật GDĐH cũng quy định việc kéo dài thời gian giảng dạy và NCKH của đội ngũ giảng viên này.

Điều 55 nêu quy định, yêu cầu về nhân thân, phẩm chất đạo đức, điều kiện sức khỏe, các chức danh và trình độ chuyên môn chuẩn của giảng viên trong các cơ sở GDĐH, như: quy định những “nhiệm vụ và quyền hạn của giảng viên” về giảng dạy, nghiên cứu, học tập, bồi dưỡng. Luật quy định rõ giảng viên phải có trình độ thạc sĩ trở lên, trường hợp đặc biệt ở một số chuyên ngành chuyên môn đặc thù sẽ do Bộ trưởng Bộ GD-ĐT quy định; những quy tắc đạo đức mà các giảng viên phải tuân theo, như: “giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự” của mình đồng thời “tôn trọng nhân cách và đối xử công bằng với người học cũng như bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của người học”. Điều này cũng nêu rõ vai trò và quyền của giảng viên trong việc tham gia vào công tác quản lý, giám sát các hoạt động của cơ sở GDĐH. Theo đó, giảng viên có quyền “tham gia quản lý và giám sát hoạt động của cơ sở GDĐH và tham gia các công tác Đảng, đoàn thể và công tác khác” cũng như “được kí hợp đồng thỉnh giảng và NCKH với các cơ sở GDĐH, cơ sở NCKH theo quy định của pháp luật”.

Điều 56. “Chính sách đối với giảng viên” quy định về các chính sách đối với giảng viên. Theo đó, giảng viên được nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và các ưu đãi khác như phụ cấp, về chỗ ở cho giảng viên ở các vùng có điều kiện khó khăn theo các quy định của Chính phủ. Đặc biệt, Khoản 4, Điều 56 quy định “Giảng viên có trình độ tiến sĩ, giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư công tác trong cơ sở GDĐH có thể kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, NCKH, nếu có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc, đồng thời cơ sở GDĐH có nhu cầu”. Đây là quy định mới, vì việc kéo dài thời gian làm việc cho giảng viên không chỉ dành riêng cho những giảng viên có chức danh từ phó giáo sư trở lên như hiện nay mà còn cả cho những giảng viên có trình độ tiến sĩ.

Điều 58. “Các hành vi giảng viên không được làm” như: xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể người học và người khác; gian lận trong hoạt động đào tạo, NCKH; lợi dụng danh hiệu nhà giáo và hoạt động giáo dục để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

Ngoài những nội dung mới cơ bản trên, Luật GDĐH còn có nhiều điều, khoản mới quy định về chức danh của giảng viên trong cơ sở GDĐH (gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư: Đây là lần đầu tiên chức danh giảng viên đại học được quy định trong luật (gồm 5 chức danh) là cơ sở để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đồng thời thể hiện chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên); quy định trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học; quy định cấp có thẩm quyền ban hành chuẩn quốc gia của cơ sở GDĐH; quy định về công tác quản lý nhà nước về GDĐH và công tác thanh tra, kiểm tra...

### **2.2. Những điểm mới của pháp luật về viên chức giáo dục trong Nghị định số 141/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học**

Nghị định số 141/2013/NĐ-CP đã quy định cụ thể chính sách, hướng dẫn khá chi tiết chính sách đối với giảng viên và việc kéo dài thời gian làm việc đối với giảng viên đủ tuổi nghỉ hưu. Theo đó, hệ thống chức danh và tiêu chuẩn các chức danh giảng viên được làm căn cứ để xếp hạng chức danh nghề nghiệp và thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên trong các cơ sở GDĐH. Bộ trưởng Bộ GD-ĐT quy định tiêu chuẩn các chức danh giảng viên. Thang, bậc lương đối với giảng viên được quy định cụ thể, có sự phân biệt khác nhau giữa 5 chức danh theo quy định của Luật GDĐH. Chức danh phó giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp. Chức danh giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng thang, bậc lương tương đương chuyên gia cao cấp. Cơ sở GDĐH tư thục và cơ sở GDĐH có vốn đầu tư nước ngoài vận dụng quy định hệ thống chính sách tiền lương, phụ cấp và các chính sách khác đối với giảng viên trong các cơ sở GDĐH công lập để thực hiện chế độ chính sách đối với nhà giáo, bảo đảm không thấp hơn tiền lương và phụ cấp của giảng viên trong các cơ sở GDĐH công lập có cùng trình độ đào tạo và thâm niên công tác. Giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư và giảng viên có trình độ tiến sĩ đang công tác tại cơ sở GDĐH được kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, NCKH nếu có các điều kiện như: có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc và cơ sở GDĐH có nhu cầu và chấp nhận. Thời gian kéo dài làm việc đối với giảng viên có trình độ tiến sĩ là không quá 5 năm; đối với giảng viên có chức danh phó giáo sư là không quá 7 năm và đối với giảng viên có chức danh giáo sư là không quá 10 năm. Trong thời gian kéo dài làm việc, người được kéo dài làm việc nêu trên có quyền đề nghị nghỉ làm việc để hưởng chế độ nghỉ hưu theo quy định. Giảng viên trong thời gian làm việc kéo dài được xác định là giảng viên cơ hữu của cơ sở GDĐH; được hưởng lương và các chính sách, chế độ khác theo quy định đối với giảng viên.

### **2.3. Những điểm mới của pháp luật về viên chức giáo dục trong Nghị định số 186/NĐ-CP về Đại học Quốc gia và Quy chế Tổ chức và hoạt động của Đại học Quốc gia và các cơ sở giáo dục đại học thành viên**

Nghị định số 186/NĐ-CP về ĐHQG gồm 7 điều đã cụ thể hóa một bước thực hiện Luật GDĐH, tiếp tục khẳng định vai trò, vị thế và địa vị pháp lý cao của ĐHQG trong hệ thống GDĐH Việt Nam. Nghị định cũng điều kiện cho ĐHQG được quyền tự chủ cao trong các hoạt động về đào tạo, NCKH, tài chính, quan hệ quốc tế và tổ chức bộ máy và có cơ chế tài chính đặc thù do Thủ tướng Chính phủ quy định. Mặc dù chưa đạt tới mức tự trị như các tập đoàn nhưng tổ chức ĐHQG có quyền tự chủ rất cao trong cung cấp dịch vụ GDĐH, nhất là trong đào tạo, nghiên cứu, tổ chức cán bộ, kế hoạch - tài chính và hợp tác quốc tế. So với các loại hình trường công khác, ĐHQG có được không gian tự chủ rộng nhất, cả quyền tự chủ thực chất và tự chủ thủ tục. Khả năng chủ động cao của ĐHQG có được là nhờ được trao quyền theo cơ chế đặc biệt, được làm việc trực tiếp với Bộ ngành hay cơ quan của Chính phủ và khi cần có thể báo cáo với Thủ tướng. Ngoài ra, là đơn vị đầu mối nhận các chỉ tiêu kế hoạch, ĐHQG có thể chủ động trong hoạch định phát triển (so với Nghị định số 07/2001/NĐ-CP trước đó, Nghị định số 186/2013/NĐ-CP đã bổ sung, khắc phục tính chưa triệt để về quyền tự chủ ở một số mặt của ĐHQG, như: trong tuyển sinh, ĐHQG vẫn phải tuân thủ quy chế thi “ba

chung” của Bộ GD-ĐT, trong công tác cán bộ vẫn chưa được quyền bổ nhiệm hiệu trưởng trường thành viên). Đây được xem là bước đột phá trong tư duy của nhà nước về bảo đảm tính độc lập nhiều hơn cho ĐHQG.

Quy chế Tổ chức và hoạt động của ĐHQG và các cơ sở GDDH thành viên (gọi tắt là Quy chế 26) quy định về tổ chức và hoạt động của ĐHQG (gồm ĐHQG Hà Nội, ĐHQG TP. Hồ Chí Minh) và các cơ sở GDDH thành viên, đã cụ thể rất nhiều quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của ĐHQG cũng như các trường đại học, viện NCKH thành viên. *Chương II của Quy chế quy định về Tổ chức và Nhân sự*, trong đó quy định cơ cấu tổ chức của ĐHQG gồm Hội đồng ĐHQG; Giám đốc và các phó giám đốc; Văn phòng và các ban chức năng; Các trường đại học thành viên; các viện NCKH thành viên; các khoa trực thuộc; các trung tâm NCKH và công nghệ; phân hiệu (nếu có); các tổ chức phục vụ đào tạo, NCKH và triển khai ứng dụng; cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; bệnh viện, nhà xuất bản, tạp chí khoa học... (Chương II cũng đề cập đến Hội đồng Khoa học và Đào tạo và một số hội đồng tư vấn khác).

*Điều 10 quy định về giảng viên và nghiên cứu viên của ĐHQG*: Đội ngũ giảng viên của ĐHQG bao gồm giảng viên cơ hữu của các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG. Đội ngũ nghiên cứu viên của ĐHQG bao gồm các nghiên cứu viên cơ hữu của các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG. Giảng viên và nghiên cứu viên cơ hữu là nguồn lực chung của toàn ĐHQG; được tham gia thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, NCKH và công nghệ chung trong ĐHQG phù hợp với năng lực chuyên môn. Giám đốc ĐHQG quy định phương thức sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực để bảo đảm tính liên thông, liên kết trong ĐHQG.

*Điều 11 quy định Quyền và nghĩa vụ của công chức, viên chức, người lao động*: Ngoài những quyền lợi và nghĩa vụ quy định tại Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức thì công chức, viên chức, người lao động của ĐHQG còn có những quyền lợi và nghĩa vụ như: (1) Được tham gia góp ý kiến vào việc giải quyết các vấn đề quan trọng của ĐHQG; được sử dụng các dịch vụ đào tạo, NCKH và công nghệ của ĐHQG; (2) Được tạo điều kiện ưu tiên về cơ chế, chính sách, cơ sở vật chất cho các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; được chủ động, sáng tạo lựa chọn phương pháp và phương tiện thích hợp với khả năng để đảm bảo cho công tác đào tạo và NCKH công nghệ đạt chất lượng cao; được tham gia các đề tài, dự án, chương trình NCKH công nghệ có tính liên ngành cao; được ĐHQG tạo điều kiện để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và tiếp cận những tri thức mới; (3) Được hưởng các quyền lợi khác do ĐHQG quy định và có nghĩa vụ tuân thủ Quy chế này và các quy định pháp luật khác liên quan.

*Tại Điều 12 quy định về Nhiệm vụ và quyền hạn về công tác nhân sự*, ĐHQG quy định chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ, phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo quy định của pháp luật. Trên cơ sở quyết nghị của Hội đồng ĐHQG, Giám đốc ĐHQG ban hành thí điểm chế độ và chính sách thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ đối với công chức, viên chức, nhà khoa học, nhà quản lý, giảng viên có thành tích cao; quy định mức thu nhập của công chức, viên chức, người lao động theo chất lượng và hiệu quả sản phẩm công việc. ĐHQG được quyết định mời các nhà khoa học, nhà quản lý, chuyên gia có uy tín ở trong và ngoài nước đến giảng dạy, NCKH, quản lý chuyên môn, quản lý các đề án, dự án, chương trình đào tạo và khoa học công nghệ của ĐHQG. ĐHQG được tổ chức thi tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch lên chuyên viên và tương đương đối với công chức, viên chức của các đơn vị trực thuộc theo quy định của pháp luật. Giám đốc ĐHQG quyết định bổ nhiệm các chức danh giảng viên chính, nghiên cứu viên chính, chuyên viên chính và tương đương của đơn vị trực thuộc; bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư đối với công chức, viên chức của các đơn vị trực thuộc và viện NCKH thành viên; trao tặng danh hiệu tiến sĩ danh dự của ĐHQG; chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ tổ chức thi nâng ngạch chuyên viên (và tương đương) lên chuyên viên chính (và tương đương), thi và xét nâng hạng chức danh nghề nghiệp từ hạng III lên hạng II và đề xuất việc nâng hạng chức danh nghề nghiệp từ hạng II lên hạng I theo quy định; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỉ luật và thực hiện các chế độ, chính sách khác theo quy định của pháp luật đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị thành viên và đơn vị trực thuộc ĐHQG; quy định chi tiết về tổ chức và nhân sự của các đơn vị thành viên, đơn vị trực thuộc ĐHQG phù hợp với Quy chế.

Các đơn vị thành viên có nhiệm vụ: (1) Xây dựng chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực, xác định vị trí việc làm của đơn vị, báo cáo Giám đốc ĐHQG phê duyệt; (2) Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, tổ chức tuyển dụng, công nhận kết quả tuyển dụng công chức, viên chức theo quy định của ĐHQG; kí hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với công chức, viên chức, người lao động và báo cáo ĐHQG; (3) Xây dựng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên và nhân lực đáp ứng đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu trình độ, ngành nghề, đạt chuẩn theo quy định của ĐHQG; tham gia thực hiện việc điều động, luân chuyển, biệt phái đội ngũ, công chức, viên chức và người lao động theo quy định thống nhất của ĐHQG và các cơ quan quản lý Nhà nước; (4) Thực hiện việc xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư cho công chức, viên chức của đơn vị theo quy định và báo cáo ĐHQG.

Điểm khác biệt lớn nhất của Quy chế Tổ chức và hoạt động của ĐHQG và các cơ sở GDĐH thành viên (Quy chế 26) so với Quy chế Tổ chức và hoạt động của ĐHQG ban hành kèm theo Quyết định số 16/2001/QĐ-TTg (Quy chế 16 trước đây) là: (1) Về công tác nhân sự: ĐHQG ban hành quy định thống nhất về công tác nhân sự trong toàn ĐHQG, được thí điểm cơ chế chính sách nhân sự theo hướng nâng cao chất lượng; được mời nhân sự bên ngoài tham gia quản lý chuyên môn, đề án, dự án; giảng viên, nghiên cứu viên là nhân lực cơ hữu của ĐHQG, được phân cấp quản lý tới các đơn vị (khái niệm giảng viên cơ hữu của ĐHQG phục vụ mở ngành, chuyên ngành; đảm bảo liên thông về nhân lực trong toàn ĐHQG); thống nhất chung về xây dựng chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực giữa ĐHQG và các đơn vị; (2) Nghị định và Quy chế mới xác định rõ ĐHQG được quyền thí điểm chế độ và chính sách thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ đối với công chức, viên chức, nhà khoa học, nhà quản lý, giảng viên có thành tích cao; quy định mức thu nhập của công chức, viên chức, người lao động theo chất lượng và hiệu quả sản phẩm công việc.

#### **2.4. Những điểm mới của pháp luật về viên chức giáo dục trong Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học**

Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH (gọi tắt là Luật GDĐH sửa đổi) đã sửa đổi căn bản, toàn diện Luật GDĐH năm 2012. Luật đã bao quát hầu hết các vấn đề cần sửa đổi, bổ sung đối với Luật GDĐH năm 2012, cụ thể là: (1) So với Luật GDĐH năm 2012, Luật GDĐH sửa đổi đã chỉnh sửa, bổ sung các khoản, mục, điểm ở 36/73 điều; (2) Luật mới cũng bổ sung thêm 02 điều (Điều 1, Điều 16a). Luật GDĐH sửa đổi đã bao quát hầu hết các vấn đề cần sửa đổi, bổ sung đối với Luật GDĐH năm 2012 nhưng vẫn giữ nguyên cơ cấu, thứ tự (chương, điều) của Luật GDĐH 2012. Luật GDĐH sửa đổi có nhiều nội dung mới nhằm gỡ bỏ những “nút thắt” cản trở GDĐH phát triển và tạo ra sự đột phá về cơ chế, chính sách GDĐH. Luật GDĐH sửa đổi có nhiều nội dung mới, như: (1) Không có sự phân biệt trong văn bằng của các hình thức đào tạo khác nhau; (2) Trường đại học được tự chủ mở ngành; (3) Chủ tịch hội đồng trường không cần là tiến sĩ.

Một trong những điểm đột phá của Luật GDĐH sửa đổi là sửa đổi quy định về giảng viên theo hướng đảm bảo chuẩn chất lượng, giao quyền tự chủ cho cơ sở GDĐH trong việc bổ nhiệm, suy tôn các chức danh giảng viên. Luật quy định việc xây dựng chính sách thu hút và đãi ngộ giảng viên, quy định tỉ lệ cụ thể của giảng viên tham gia Hội đồng trường công lập và đại diện giảng viên tham gia Ban Kiểm soát của trường tự thực để phát huy năng lực của đội ngũ giảng viên, thực hiện dân chủ trong tự chủ, quy định việc thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng giảng viên; giữ quy định về chuẩn giảng viên đại học và giữ 5 chức danh nghề nghiệp của giảng viên theo xu hướng quốc tế (trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư), không phụ thuộc vào chức danh viên chức để thực hiện bình đẳng giữa giảng viên trường công và trường tự; quy định trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ. Việc giao quyền tự chủ cho cơ sở GDĐH trong việc bổ nhiệm, suy tôn các chức danh giảng viên được thể hiện tại quy định: giảng viên đạt chuẩn chức danh theo quy định thì được hiệu trưởng bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định. Ngoài ra, cơ sở đào tạo còn được tự chủ trong việc: quy định các tiêu chuẩn đối với giảng viên quy định cơ chế chính sách sử dụng, đãi ngộ để tuyển chọn, thu hút giảng viên, đặc biệt là giảng viên giỏi trong và ngoài nước tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Những quy định trên vừa đáp ứng được cơ chế tự chủ của các trường đồng thời vừa đảm bảo tính thống nhất theo các chuẩn mực chung về chất lượng giảng viên trong toàn hệ thống, tạo cơ sở để quy định chế độ chính sách đối với giảng viên và sự suy tôn của xã hội đối với giảng viên, tránh tình trạng có cơ sở đào tạo bổ nhiệm, phong chức danh giảng viên chưa đạt chuẩn để tăng chỉ tiêu tuyển sinh.

#### **3. Kết luận**

Luật GDĐH và các văn bản liên quan đã thể chế hóa các chủ trương, chính sách và các quan điểm cơ bản của Đảng và Nhà nước về giáo dục, tạo cơ sở pháp lý vững chắc, thống nhất cho sự phát triển của GDĐH và thực hiện các mục tiêu giáo dục (Nghị quyết hội nghị Trung ương 2 (khóa VIII) của Ban Chấp hành Trung ương về GD-ĐT; Kết luận Hội nghị Trung ương 6 (khóa IX) của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Thông báo kết luận số 242/TB-TW của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển GD-ĐT đến năm 2020). Được xây dựng trên tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT nên khi thực hiện luật GDĐH sẽ có nhiều thay đổi trong hệ thống với mục tiêu là góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong thời kì CNH, HĐH đất nước và chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế tri thức trong giai đoạn tiếp theo, phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Luật GDĐH và các văn bản có liên quan tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến xây dựng và ban hành một số chính sách, chế độ đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDĐH; tạo động lực thu hút, động viên đội ngũ nhà giáo và

cán bộ quản lý GDĐH toàn tâm toàn ý phục vụ sự nghiệp GDĐH, đồng thời là cơ sở pháp lý để nhà giáo và cán bộ quản lý GDĐH hưởng thụ các quyền và thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm trong giảng dạy, NCKH và tham gia các hoạt động xã hội. Những quy định mới mang tính đột phá đối với viên chức GDĐH của Luật GDĐH và các văn bản pháp luật liên quan (như: So với các Quy định về nhiệm vụ của giảng viên (Điều 25) và quyền của giảng viên (Điều 26), Chương VI trong Điều lệ trường đại học (Chính phủ, 2010)) sẽ tạo cơ sở pháp lý để xây dựng đội ngũ giảng viên đại học có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy tiên tiến và hiện đại (được xem là một trong những giải pháp cơ bản đổi mới GDĐH Việt Nam) nhằm tạo bước chuyển cơ bản về chất lượng, quy mô, tiếp cận trình độ khu vực và trên thế giới để GDĐH Việt Nam tiến kịp với các nước tiên tiến cũng như đảm bảo tính hệ thống đồng bộ của pháp luật về viên chức GDĐH trong hệ thống pháp luật hiện hành (cụ thể là: Luật GDĐH là luật chuyên ngành đầu tiên quy định về tổ chức, hoạt động GDĐH, cụ thể hóa các quy định khung của Luật Giáo dục về GDĐH. Từ đây, GDĐH được đặt trong hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện các quy định của Luật Giáo dục và Luật GDĐH. Là một chế định pháp luật điều chỉnh một nhóm quan hệ xã hội đặc thù trong lĩnh vực giáo dục, vì thế GDĐH đồng bộ với Luật Giáo dục sẽ góp phần hoàn thiện pháp luật về giáo dục trong hệ thống pháp luật Việt Nam; bảo đảm sự đồng bộ trong hệ thống pháp luật. Ngoài ra, Luật GDĐH và các văn bản liên quan cũng đồng bộ với các quy định của Luật viên chức (2010) và Thông tư số 08/2013/TT-BNV,...).

### **Tài liệu tham khảo**

- Bộ Nội vụ (2013). *Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ công chức, viên chức và người lao động.*
- Chính phủ (2010). *Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg ngày 22/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Điều lệ trường đại học.*
- Chính phủ (2013a). *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
- Chính phủ (2013b). *Nghị định số 186/2013/NĐ-CP ngày 17/11/2013 về Đại học Quốc gia.*
- Chính phủ (2014). *Quyết định số 26/2014/QĐ-TTg có hiệu lực từ ngày 20/5/2014 và thay thế Quyết định số 16/2001/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ Phan Văn Khải ký ngày 12/02/2001 về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học Quốc gia.*
- Quốc hội (2005). *Luật Giáo dục (Luật số 38/2005/QH11 ban hành ngày 14/6/2005).*
- Quốc hội (2012). *Luật Giáo dục đại học (Luật số 08/2012/QH13, ban hành ngày 18/6/2012).*
- Quốc hội (2010). *Luật Viên chức (Luật số 58/2010/QH12, ban hành ngày 15/11/2010).*
- Quốc hội (2018). *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14) ngày 19/11/2018.*
- Thủ tướng Chính phủ (2014). *Quyết định số 26/2014/QĐ-TTg ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học Quốc gia và các cơ sở giáo dục đại học thành viên.*