### PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC QUA THỰC TIỄN

###  TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

***1.1.3. Nguyên tắc tuyển dụng công chức ở Việt Nam hiện nay***

Tuyển dụng công chức là một hoạt động của quản lý hành chính Nhà nước. Bởi vì không tuyển dụng thì không thể lựa chọn được người phù hợp khả năng, tiêu chuẩn và điều kiện đảm đương công vụ. Khả năng căn cứ vào sự phù hợp trong quan hệ giữa năng lực và công việc do chức vụ đòi hỏi, tiêu chuẩn là những yếu tố cần và đủ để có thể được xét cho tuyển dụng, điều kiện là những cam kết gắn liền với công chức trước và sau khi tuyển dụng, ràng buộc họ với công vụ. Do đó khi tuyển dụng cần phải tuân thủ các nguyên tắc thống nhất về tuyển dụng sau đây:

*Một là*, quan điểm xuyên suốt có tính nguyên tắc là công tác công chức phải đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng cộng sản Việt Nam, bảo đảm nguyên tắc tập thể,dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan,tổ chức,đơn vị…

*Hai là,* nguyên tắc công khai, bình đẳng. Tất cả các nội dung quy định của pháp luật có liên quan đến nghĩa vụ,quyền lợi và các hoạt động công vụ của công chức phải được công khai và được kiểm tra,giám sát của nhân dân trừ những việc liên quan đến bí mật quốc gia.

*Ba là*, nguyên tắc ưu tiên. Biểu hiện việc đánh giá,sử dụng,bổ nhiệm công chức giữ các chức vụ,vị trí trọng trách trong từng công vụ phải thông qua tài năng thực sự,thành tích hoạt động thực tế và phải lập được công trạng. Nó bảo đảm được tính công bằng,khách quan,khuyến khích được mọi công chức tận tâm với công vụ,hạn chế tính quan liêu,tùy tiện,cảm tình cá nhân,gia đình chủ nghĩa…

*Bốn là*, nguyên tắc dựa vào yêu cầu công việc để tìm người phù hợp. Đây là nguyên tắc quan trọng trong việc tuyển chọn, sử dụng công chức một cách có hiệu qủa và tăng cường hiệu lực quản lý của Nhà nước. Xuất phát từ nhu cầu của công việc mà Nhà nước phải tìm được những người có đủ điều kiện, tri thức đảm đương công việc, tránh tình trạng vì người mà tìm việc. Điều 3 pháp lệnh cán bộ, công chức quy định: “ Khi tuyển dụng cán bộ, công chức…cơ quan, tổ chức tuyển dugj phải căn cứ vào nhu cầu công việc,vị trí công việc của các chức danh cán bộ, công chức trong cơ quan, tổ chức mình và chỉ tiêu biên chế được giao.”

*Năm là*, nguyên tắc quan niệm công chức là một nghề. Thừa nhận nguyên tắc này có nghĩa là không phải ai cũng làm được công chức. Muốn trở thành công chức ngoài khả năng cá nhân,nguyên tắc này đòi hỏi phải có sự đầu tư của Nhà nước. Đã là nghề phải được đào tạo công phu,bài bản. Để trở thành công chức nhà nước phải trải qua những kỳ thi tuyển nghiêm túc bằng những hình thức khác nhau như: thi viết,thi vấn đáp… Nguyên tắc này bảo đảm,kích thích tính năng động sáng tạo và chủ động đối với công chức. Đồng thời đảm bảo sự ổn định của đội ngũ công chức trong nền hành chính quốc gia liên lục và ổn định.

**1.2. Pháp luật về tuyển dụng công chức ở Việt Nam**

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới kinh tế và cải cách hành chính nhà nước, tuyển dụng công chức được chuyển từ xét tuyển sang thi tuyển. Theo đó, Nghị định số 25/CP của Chính phủ ban hành ngày 23/5/1993 quy định: “Tất cả các cơ quan hành chính sự nghiệp của Nhà nước từ nay khi tuyển công chức, viên chức nhất thiết phải thực hiện chế độ thi tuyển. Những người không qua thi tuyển đều không được tuyển dụng vào biên chế trong các cơ quan hành chính sự nghiệp của Nhà nước”. Đặc biệt, từ khi Pháp lệnh cán bộ, công chức ra đời (1998) thì thi tuyển cạnh tranh được xác định là phương thức chủ yếu trong tuyển dụng công chức. Chỉ đối với một số trường hợp đặc biệt thì tuyển dụng công chức thực hiện thông qua hình thức xét tuyển. Luật cán bộ, công chức năm 2008 tiếp tục khẳng định tuyển dụng công chức được thực hiện chủ yếu thông qua thi tuyển, đồng thời bổ sung: việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức.

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, căn cứ để tuyển dụng công chức là yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, báo cáo cơ quan quản lý công chức để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng công chức. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc tiếp nhận đối với một số trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức, tùy theo mục tiêu và đối tượng cũng như công việc cần tuyển.

Như vậy, tuyển dụng công chức là việc lựa chọn và chấp nhận một người tự nguyện gia nhập hệ thống công vụ sau khi đã xác nhận người đó có đủ tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật để bổ nhiệm vào một ngạch công chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nhất định của vị trí công việc cần tuyển. Tuyển dụng công chức là để giao giữ một chức trách nhất định hay để bổ nhiệm vào một ngạch công chức nào đó, để thi hành nhiệm vụ được Nhà nước trao cho công chức, do vậy việc tuyển dụng công chức phải cẩn trọng.

Các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng công chức hiện hành có Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 24/2010/NĐ-CP; Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Nghị định số 24/2010/NĐ-CP (Thông tư số 13/2010/TT-BNV); Thông tư số 05/2012/TT-BNV ngày 24/10/2012 của Bộ Nội vụ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 13/2010/TT-BNV và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan khác quy định những nội dung cụ thể sau:

*Thứ nhất,* về căn cứ, điều kiện, thẩm quyền tuyển dụng công chức*.* Quy định cơ quan tuyển dụng công chức phải xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt trước khi tuyển dụng. Đây là một trong những nội dung quy định mới nhằm mục đích tuyển dụng được đúng người đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan hành chính nhà nước, hạn chế việc tuyển dụng công chức một các tùy tiện. Trước đây, theo quy định tại Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 giới hạn tuổi tối đa được tuyển dụng vào công chức hành chính là 45 tuổi, nhưng đến nay quy định mới của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP không giới hạn tuổi tối đa, pháp luật hiện hành đã mở rộng đối tượng được tham gia dự tuyển vào công chức hành chính, cơ quan tuyển dụng có nhiều cơ hội hơn trong việc lựa chọn được người có tài năng và trình độ chuyên môn phục vụ cho nền hành chính.

*Thứ hai,* về thi tuyển công chức.Trước đây, văn bản quy phạm pháp luật chưa quy định cụ thể các môn thi, giao Bộ Nội vụ quy định và chỉ quy định có ba môn thi là môn hành chính nhà nước, môn ngoại ngữ, môn tin học. Hiện nay, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định cụ thể 4 môn thi bắt buộc, bao gồm môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn ngoại ngữ, môn tin học. Khi chưa quy định và thực hiện tổ chức thi đối với môn chuyên ngành trên thực tế đã gặp phải hạn chế khi tuyển dụng vào từng vị trí việc làm cụ thể trong cơ quan hành chính nhà nước. Khắc phục tình trạng đó, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đã quy định thêm môn thi nghiệp vụ chuyên ngành, yêu cầu người tham gia dự tuyển phải có kiến thức tổng hợp, chuyên môn nghiệp vụ được tích lũy trong quá trình đào tạo và phải biết và sử dụng thành thạo một ngoại ngữ, tin học văn phòng để phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đổi mới đất nước, hội nhập quốc tế. Môn kiến thức chung: thi viết 01 bài về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về ngành, lĩnh vực tuyển dụng. Môn nghiệp vụ chuyên ngành: thi viết 01 bài và thi trắc nghiệm 01 bài về nghiệp vụ chuyên ngành theo yêu cầu của vị trí việc làm.

Đối với vị trí việc làm yêu cầu chuyên môn là ngoại ngữ hoặc tin học, môn thi nghiệp vụ chuyên ngành là ngoại ngữ hoặc tin học. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định hình thức và nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành là ngoại ngữ hoặc tin học phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng. Trong trường hợp này, người dự tuyển không phải thi môn ngoại ngữ quy định tại khoản 3 hoặc môn tin học văn phòng quy định tại khoản 4 Điều 8 Luật cán bộ, công chức năm 2008. Môn ngoại ngữ: thi viết hoặc thi vấn đáp 01 bài một trong năm thứ tiếng Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc hoặc ngoại ngữ khác theo yêu cầu của vị trí việc làm do người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định. Đối với vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc thiểu số, việc thi môn ngoại ngữ được thay thề bằng thi tiếng dân tộc thiểu số. Người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định hình thức và nội dung thi tiếng dân tộc thiểu số. Môn tin học văn phòng: thi thực hành trên máy hoặc thi trắc nghiệm 01 bài theo yêu cầu của vị trí việc làm do người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định.

*Thứ ba*, về trình tự, thủ tục tuyển dụng công chức. Pháp luật quy định cụ thể trách nhiệm của người tham gia tuyển dụng công chức và người có thẩm quyền tuyển dụng công chức như: Thông báo tuyển dụng, hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng, gia hạn thời hạn hoàn thiện hồ sơ, quyết định tuyển dụng, người trúng tuyển đến nhận việc... Nhìn chung, các quy định về trình tự, thời gian cụ thể chi tiết; bổ sung một số thủ tục tuyển dụng công chức đối với trường hợp đặc biệt trước đó chưa quy định. Theo quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008 thì cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức phải thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của cơ quan và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng cần tuyển, thời hạn và địa điểm tiếp nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển. Thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển ít nhất là 30 ngày, kể từ ngày thông báo tuyển dụng công khai trên phương tiện thông tin đại chúng. Chậm nhất 07 ngày trước ngày tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức phải lập danh sách người đủ điều kiện dự tuyển và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc. Khi hết thời hạn nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định việc thành lập Hội đồng tuyển dụng để tổ chức tuyển dụng. Trường hợp không thành lập Hội đồng tuyển dụng, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức giao bộ phận tổ chức cán bộ thực hiện. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển của Hội đồng tuyển dụng, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức phải niêm yết công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển, danh sách dự kiến người trúng tuyển tại trụ sở làm việc và trên trang thông tin điện tử của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức; gửi thông báo kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký.

*Thứ tư*, về tập sự. Trước đây đã quy định miễn tập sự đối với người đã là cán bộ, công chức, viên chức, lãnh đạo các doanh nghiệp nhà nước khi tham gia tuyển dụng công chức. Theo quy định mới không phân biệt người tham gia tuyển dụng công chức đã được bầu, bổ nhiệm chức danh, chức vụ gì, làm việc ở cơ quan nào miễn là đã đóng bảo hiểm xã hội bằng hoặc lớn hơn thời gian tập sự thì sẽ được miễn tập sự.