NGHIÊN CỨU QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ, KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

BÙI THỊ MINH TUYẾT
NGUYỄN ĐỨC TOÀN
Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 04/5/2025. Sửa chữa xong 08/5/2025. Duyệt đăng 12/5/2025.

Abstract

The Law Amending and Supplementing a Number of Articles of the Law on Cadres and Civil Servants and the Law on Public Employees, passed by the National Assembly in November 2019 and effective from July 1, 2020, introduced significant adjustments to the rights and obligations of the heads of public non-business units, who are no longer considered civil servants. This article analyzes the legal changes regarding the evaluation, commendation, and discipline of leaders of public higher education institutions as public employees. It also provides observations and recommendations for improving the legal framework governing this group of officials.

Keywords: *Evaluation, commendation, discipline, rector, public university.*

1. Đặt vấn đề

Công tác đánh giá, khen thưởng và kỷ luật là những nội dung cốt lõi trong quản lý đội ngũ viên chức lãnh đạo, đặc biệt đối với hiệu trưởng – người giữ vai trò tổ chức, điều hành và định hướng chiến lược trong trường đại học công lập. Việc xây dựng cơ chế pháp lý minh bạch, hợp lý cho các hoạt động này là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng quản trị, thúc đẩy tự chủ và trách nhiệm giải trình. Từ khi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 có hiệu lực, hiệu trưởng không còn là công chức mà là viên chức quản lý, dẫn đến yêu cầu cấp thiết phải rà soát, hoàn thiện các quy định liên quan. Trên cơ sở đó, việc nghiên cứu hệ thống pháp luật hiện hành nhằm xác định những điểm còn hạn chế, chưa thống nhất hoặc chưa phù hợp trong quy định về đánh giá, khen thưởng và kỷ luật hiệu trưởng trường đại học công lập có ý nghĩa thiết thực cả về lý luận lẫn thực tiễn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quy định pháp luật hiện hành về công tác đánh giá, khen thưởng và kỷ luật đối với hiệu trưởng trường đại học công lập

2.1.1. Vị trí pháp lý của hiệu trưởng trường đại học công lập

Chủ trương đổi mới quản lý đơn vị sự nghiệp công lập được xác lập tại Nghị quyết số 19–NQ/TW năm 2017, với yêu cầu "không thực hiện chế độ công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập", trừ một số trường hợp đặc biệt. Quan điểm này nhằm tách bạch chức năng quản lý nhà nước với hoạt động quản trị nội bộ, đồng thời thúc đẩy tự chủ, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Trên cơ sở đó,

Luật số 52/2019/QH14 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức có hiệu lực từ ngày 01/7/2020, quy định rõ: người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập, bao gồm hiệu trưởng trường đại học công lập, không còn là công chức mà là viên chức quản lý,

Email: tuyet.buithiminh@uah.edu.vn

được bổ nhiệm có thời hạn và chịu trách nhiệm điều hành toàn diện hoạt động của đơn vị [8]. Trước đó, dù được xem là công chức, hiệu trưởng không thuộc biên chế công chức và không hưởng phụ cấp công vụ, dẫn đến bất cập trong áp dụng chế độ và chính sách. Việc xác lập rõ hiệu trưởng là viên chức quản lý đã góp phần khắc phục sự chồng chéo, tạo điều kiện triển khai thống nhất các quy định về đánh giá, khen thưởng và kỷ luật. Tuy nhiên, sau khi Luật số 34/2018/QH14 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học [7] và Nghị định 99/2019/NĐ-CP [2] Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học có hiệu lực, đã xuất hiện tranh luận về việc ai là người đứng đầu trường đại học công lập: hiệu trưởng hay chủ tịch hội đồng trường. Trước tình hình này, Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thống nhất: hiệu trưởng là người đứng đầu đơn vị, căn cứ theo Điều 20 Luật Giáo dục đại học và văn bản số 83/BNV-CCVC ngày 08/01/2021 [1]. Theo đó, hiệu trưởng là người đại diện theo pháp luật, chủ tài khoản, thành viên đương nhiên của hội đồng trường và chịu trách nhiệm toàn diện trước pháp luật và cơ quan chủ quản.

Với địa vị pháp lý được xác định như vậy, công tác đánh giá hiệu trưởng hiện nay được thực hiện theo quy định đối với viên chức quản lý tại Nghị định 90/2020/NĐ–CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức [3], là căn cứ để xét khen thưởng, bổ nhiệm lại hoặc xử lý kỷ luật khi có vi phạm.

2.1.2. Thẩm quyền đánh giá hiệu trưởng trường đại học công lập

Thẩm quyền đánh giá hiệu trưởng trường đại học công lập hiện nay được quy định tại nhiều văn bản pháp luật, tùy theo căn cứ áp dụng. Theo khoản 3 Điều 43 Luật Viên chức năm 2010, việc đánh giá viên chức quản lý thuộc thẩm quyền của người có thẩm quyền bổ nhiệm – trong trường hợp này là Bộ quản lý ngành hoặc UBND cấp tỉnh, tùy theo cơ quan chủ quản của trường.

Bên cạnh đó, khoản 10 Điều 1 Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi Luật Giáo dục đại học quy định: Hội đồng trường tổ chức đánh giá hiệu quả hoạt động hằng năm của hiệu trưởng, thể hiện vai trò giám sát nội bộ trong cơ chế tự chủ đại học [7]. Đây là một chức năng quản trị quan trọng của Hội đồng trường theo hướng phân quyền trong quản lý.

Như vậy, hệ thống pháp luật hiện hành đang tồn tại hai cơ sở pháp lý song song: (1) Luật Viên chức trao quyền đánh giá cho cơ quan bổ nhiệm; (2) Luật Giáo dục đại học trao quyền đánh giá hằng năm cho Hội đồng trường. Việc áp dụng cụ thể tùy thuộc vào mô hình tổ chức và quy định nội bộ của từng trường đại học công lập.

2.1.3. Khen thưởng hiệu trưởng trường đại học công lập

Công tác thi đua, khen thưởng đối với hiệu trưởng trường đại học công lập hiện được quy định tại nhiều văn bản pháp luật, đáng chú ý là Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2022, Nghị định số 98/2023/NĐ–CP và Nghị định số 90/2020/NĐ–CP. Theo khoản 1 Điều 80 Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2022, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có tư cách pháp nhân thuộc bộ, ban, ngành hoặc UBND cấp tỉnh có quyền quyết định tặng các danh hiệu và hình thức khen thưởng cấp cơ sở [9]. Điều 48 Nghị định 98/2023/NĐ–CP quy định các đơn vị thuộc cấp bộ phải thành lập Hội đồng Thi đua – Khen thưởng để thực hiện chức năng tham mưu, tư vấn trong phạm vi quản lý [5].

Về thời điểm, khoản 1 Điều 25 Nghị định 90/2020/NĐ–CP yêu cầu hoàn thành việc đánh giá, xếp loại viên chức trước ngày 15 tháng 12 hằng năm [3]. Tuy nhiên, nhiều cơ sở giáo dục đại học áp dụng chu kỳ đánh giá theo năm học (tháng 9 đến tháng 8 năm sau) để phù hợp với đặc thù chuyên môn. Dù có sự lệch pha về thời điểm, kết quả đánh giá theo Điều 21 Nghị định 90/2020/NĐ–CP vẫn là căn cứ quan trọng cho việc xét thi đua và khen thưởng hiệu trưởng hằng năm.

Như vậy, hệ thống quy định hiện hành đã thiết lập cơ sở pháp lý cho việc tổ chức xét thi đua, khen thưởng hiệu trưởng trường đại học công lập, dựa trên kết quả thực hiện chức trách, năng lực quản lý và mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong năm công tác hoặc năm học.

2.1.4. Kỷ luật hiệu trưởng trường đại học công lập

Việc xử lý kỷ luật đối với hiệu trưởng trường đại học công lập hiện được điều chỉnh bởi Luật Viên chức năm 2010, Luật số 52/2019/QH14 và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Trước ngày

01/7/2020, hiệu trưởng được xem là công chức lãnh đạo, quản lý và chịu sự điều chỉnh bởi các quy định kỷ luật áp dụng cho công chức, gồm sáu hình thức: khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức và buộc thôi việc [6]. Tuy nhiên, kể từ khi Luật sửa đổi năm 2019 có hiệu lực, hiệu trưởng được xác định là viên chức quản lý, không còn là công chức [8].

Theo Điều 52 Luật Viên chức năm 2010, viên chức bị xử lý kỷ luật theo bốn mức: khiển trách, cảnh cáo, cách chức và buộc thôi việc [6]. Ngoài ra, viên chức còn có thể bị áp dụng hình thức hạn chế hoạt động nghề nghiệp theo quy định chuyên ngành. Như vậy, hiệu trưởng, với tư cách viên chức quản lý, không còn chịu các hình thức "giáng chức" hay "hạ bậc lương" như trước đây.

Về thẩm quyền xử lý kỷ luật, khoản 1 Điều 31 Nghị định 112/2020/NĐ-CP quy định: cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm là chủ thể xử lý kỷ luật viên chức quản lý [4]. Trường hợp viên chức giữ chức vụ do bầu cử, thẩm quyền xử lý thuộc về cơ quan phê chuẩn hoặc công nhận kết quả bầu cử. Đối với hiệu trưởng trường đại học công lập, theo Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018 [7] và Nghị định 99/2019/NĐ-CP [2], Hội đồng trường là cơ quan bổ nhiệm, còn cơ quan quản lý cấp trên (ví dụ: Bộ hoặc UBND cấp tỉnh) có thẩm quyền công nhận. Đồng thời, Hội đồng trường cũng có thẩm quyền đề xuất miễn nhiệm, bãi nhiệm hiệu trưởng trong trường hợp cần thiết.

Từ đó, việc xử lý kỷ luật hiệu trưởng cần được thực hiện theo nguyên tắc thống nhất giữa Luật Viên chức, Nghị định 112/2020/NĐ-CP và Luật Giáo dục đại học, tùy theo mô hình tổ chức và quy trình bổ nhiệm của từng cơ sở giáo dục đại học.

2.2. Hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành về công tác đánh giá, khen thưởng và kỷ luật đối với hiệu trưởng trường đại học công lập

2.2.1. Hạn chế trong quy định về vị trí pháp lý của hiệu trưởng trường đại học công lập

Thứ nhất, việc chuyển đổi từ công chức sang viên chức chưa kèm theo hệ thống quy định chuyển tiếp tương ứng. Việc hiệu trưởng không còn là công chức mà trở thành viên chức quản lý giúp thống nhất mô hình nhân sự trong đơn vị sự nghiệp công lập, đúng với tinh thần của Nghị quyết 19–NQ/TW. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi này chưa đi kèm các quy định hướng dẫn về điều chỉnh quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm giải trình hoặc chế độ phụ cấp tương ứng. Hiệu trưởng, với tư cách là viên chức quản lý trường đại học, chưa rõ ràng về chế độ lương, thưởng, phụ cấp trách nhiệm và các quyền lợi khác so với các viên chức chuyên môn thông thường. Điều này có thể ảnh hưởng đến động lực và hiệu quả quản trị của đội ngũ lãnh đạo trường đại học.

Thứ hai, chưa thống nhất về khái niệm và vị trí pháp lý của người đứng đầu trường đại học. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 đã xác lập mô hình Hội đồng trường là cơ quan có quyền lực cao nhất trong trường đại học, có thẩm quyền bổ nhiệm hiệu trưởng. Tuy nhiên, chính văn bản này không quy định rõ người đứng đầu trường đại học là ai, dẫn đến sự lúng túng trong việc xác định giữa hai chức danh: Hiệu trưởng và Chủ tịch Hội đồng trường. Phải đến khi Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành văn bản hướng dẫn (số 83/BNV-CCVC, ngày 08/01/2021) thì mới chính thức khẳng định hiệu trưởng là người đứng đầu đơn vị. Tuy vậy, việc quy định này chưa được luật hóa, mà chỉ thể hiện qua văn bản hành chính, làm giảm tính ổn định và hiệu lực pháp lý trong triển khai thực tế.

Thứ ba, chưa làm rõ ràng mối quan hệ pháp lý giữa hiệu trưởng và Hội đồng trường. Hiện nay, hiệu trưởng là thành viên đương nhiên của Hội đồng trường và đồng thời là người chịu sự giám sát của Hội đồng trường – cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm, đánh giá và đề xuất miễn nhiệm hiệu trưởng. Tuy nhiên, quy định pháp luật chưa cụ thể hóa ranh giới quyền hạn, cơ chế phối hợp hoặc chế tài điều chỉnh mối quan hệ này, dễ dẫn đến xung đột vai trò, đặc biệt trong các tình huống liên quan đến đánh giá, kỷ luật hoặc điều hành hoạt động nhà trường. Mô hình hiện tại đặt hiệu trưởng ở thế "vừa là thành viên, vừa là đối tượng giám sát" của Hội đồng trường, làm phát sinh nguy cơ mâu thuẫn lợi ích trong quản trị nội bộ mà chưa có giải pháp pháp lý đồng bộ để điều chỉnh.

2.2.2. Hạn chế trong quy định về thẩm quyền đánh giá đối với hiệu trưởng trường đại học công lập

Thứ nhất, tồn tại sự chồng chéo và chưa thống nhất giữa các căn cứ pháp lý điều chỉnh. Theo khoản

3 Điều 43 Luật Viên chức, việc đánh giá viên chức quản lý thuộc thẩm quyền của người có thẩm quyền bổ nhiệm, tức là cơ quan quản lý cấp trên như Bộ chủ quản hoặc UBND cấp tỉnh. Trong khi đó, khoản 10 Điều 1 Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi Luật Giáo dục đại học lại trao quyền cho Hội đồng trường trong việc tổ chức đánh giá hiệu quả hoạt động hằng năm của hiệu trưởng. Hai quy định này cùng tồn tại nhưng không có văn bản hướng dẫn cụ thể để phân định phạm vi, nội dung và giá trị pháp lý giữa các hoạt động đánh giá theo hai cơ sở pháp lý khác nhau. Điều này dẫn đến thiếu nhất quán trong tổ chức thực hiện, đặc biệt tại các trường chưa có hướng dẫn nội bộ rõ ràng.

Thứ hai, chưa xác định rõ mối quan hệ giữa "đánh giá hành chính" và "đánh giá quản trị nội bộ". Luật Viên chức thiên về đánh giá hành chính, phục vụ cho việc xếp loại viên chức quản lý trong hệ thống công vụ. Ngược lại, Luật Giáo dục đại học quy định Hội đồng trường thực hiện việc đánh giá hiệu quả hoạt động của hiệu trưởng với tư cách là cơ quan quản trị nội bộ cao nhất. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có hướng dẫn cụ thể về việc kết nối hai loại đánh giá này – liệu có giá trị pháp lý tương đương, liệu một kết quả có thể làm căn cứ cho bổ nhiệm lại, kỷ luật hoặc khen thưởng không. Điều này dẫn đến khả năng mỗi cơ quan thực hiện đánh giá theo tiêu chí, quy trình riêng, làm giảm tính thống nhất và minh bạch.

Thứ ba, thẩm quyền đánh giá chưa được gắn với trách nhiệm quản lý nhân sự một cách rõ ràng. Mặc dù Hội đồng trường có quyền bổ nhiệm hiệu trưởng và tổ chức đánh giá hằng năm, nhưng kết quả đánh giá lại không phải là yếu tố bắt buộc để cơ quan có thẩm quyền ra quyết định tiếp tục hay chấm dứt nhiệm kỳ. Ngược lại, cơ quan cấp trên như Bộ chủ quản – là nơi có thẩm quyền công nhận hiệu trưởng – lại không trực tiếp quản lý điều hành hoạt động thường xuyên của hiệu trưởng, nên việc đánh giá từ cơ quan này có thể thiếu tính sát thực. Việc phân tán thẩm quyền đánh giá và quản lý nhân sự trong khi chưa có cơ chế phối hợp rõ ràng dễ gây ra tình trạng "vừa chồng chéo, vừa bỏ trống".

Thứ tư, thiếu quy định về quy trình phối hợp hoặc thứ tự ưu tiên khi hai chủ thể cùng có thẩm quyền đánh giá. Trong trường hợp cả Hội đồng trường và cơ quan quản lý cấp trên cùng thực hiện việc đánh giá hiệu trưởng, pháp luật chưa quy định rõ quy trình phối hợp, trình tự ưu tiên, hay cách thức xử lý nếu có sự chênh lệch trong kết quả đánh giá. Điều này có thể dẫn đến xung đột về mặt tổ chức, ảnh hưởng đến sự ổn định trong quản trị đại học và gây khó khăn trong việc sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ cho các quyết định nhân sự.

Thứ năm, chưa có cơ chế đánh giá riêng phù hợp với tính chất đặc thù của chức danh hiệu trưởng. Hiện nay, hiệu trưởng được đánh giá theo quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP, vốn áp dụng chung cho cán bộ, công chức, viên chức. Tuy nhiên, hiệu trưởng là chức danh viên chức quản lý có tính chất đặc thù, đòi hỏi năng lực quản trị đại học, năng lực học thuật và năng lực đổi mới sáng tạo - những yếu tố chưa được phản ánh đầy đủ trong hệ thống tiêu chí đánh giá hiện hành. Việc sử dụng chung một bộ tiêu chí cho tất cả viên chức dễ dẫn đến tình trạng đánh giá hình thức, không bám sát hiệu quả lãnh đạo – quản lý của hiệu trưởng trong bối cảnh các trường đại học ngày càng được giao quyền tự chủ sâu rộng.

2.2.3. Hạn chế trong quy định về khen thưởng hiệu trưởng trường đại học công lập

Thứ nhất, chưa có cơ chế độc lập trong việc xét khen thưởng đối với người đứng đầu. Theo quy định tại khoản 1 Điều 80 Luật Thi đua, Khen thưởng năm 2022 và Điều 48 Nghị định số 98/2023/NĐ-CP, người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân là chủ thể quyết định thi đua, khen thưởng, đồng thời là Chủ tịch Hội đồng Thi đua - Khen thưởng của đơn vị. Trong mô hình tổ chức của trường đại học công lập, hiệu trưởng là người giữ cả hai vai trò này, có quyền tổ chức xét thi đua cho chính bản thân mình. Pháp luật hiện hành không quy định rõ vai trò giám sát hoặc kiểm tra độc lập từ phía Hội đồng trường hay cơ quan cấp trên đối với quá trình xét khen thưởng đối với hiệu trưởng. Điều này dẫn đến nguy cơ thiếu khách quan trong xét duyệt danh hiệu thi đua đối với người đứng đầu đơn vị, nhất là trong bối cảnh hiệu trưởng cũng là người phê duyệt khen thưởng cho cấp dưới.

Thứ hai, thiếu sự phân định giữa thẩm quyền đề xuất và thẩm quyền quyết định khen thưởng cấp cơ sở. Trong thực tiễn, một số trường đại học chưa phân biệt rõ ràng giữa quyền đề xuất và quyền quyết định các hình thức khen thưởng đối với hiệu trưởng. Mặc dù hiệu trưởng có thể đứng tên đề nghị

xét thi đua, song với vai trò là đối tượng được xét khen thưởng, pháp luật hiện hành lại không quy định cụ thể cơ chế phê duyệt từ cấp giám sát hoặc cơ quan quản lý cấp trên. Việc thiếu quy định chi tiết về trình tự, trách nhiệm và thẩm quyền liên quan đến cá nhân là người đứng đầu có thể dẫn tới lạm quyền hoặc thiếu minh bạch trong đánh giá thành tích cá nhân.

Thứ ba, chưa có quy định cụ thể về vai trò của Hội đồng trường trong xét thi đua đối với hiệu trưởng. Theo Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018, Hội đồng trường là cơ quan quyết định bổ nhiệm và đánh giá hiệu quả hoạt động của hiệu trưởng. Tuy nhiên, các văn bản pháp luật về thi đua, khen thưởng như Luật Thi đua, Khen thưởng và Nghị định 98/2023/NĐ-CP không quy định rõ vai trò của Hội đồng trường trong quá trình xét thi đua đối với hiệu trưởng. Sự thiếu vắng này khiến cho cơ chế giám sát nội bộ-vốn được kỳ vọng là một trụ cột trong mô hình tự chủ đại học - không được pháp luật bảo đảm đầy đủ.

Thứ tư, không đồng bộ về thời điểm xét thi đua so với chu kỳ hoạt động của trường đại học. Theo khoản 1 Điều 25 Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, việc đánh giá viên chức - làm căn cứ cho xét thi đua - phải hoàn thành trước ngày 15/12 hàng năm. Trong khi đó, các cơ sở giáo dục đại học lại tổ chức đánh giá theo năm học (thường kết thúc vào tháng 8). Sự không đồng bộ về mốc thời gian này dẫn đến khó khăn trong việc tổng hợp kết quả đánh giá, đồng thời ảnh hưởng đến tiến độ xét thi đua, đặc biệt khi cần sử dụng kết quả đó cho việc bổ nhiệm lại hoặc đề nghị danh hiệu khen thưởng cấp Nhà nước. Ngoài ra, quy định của Đảng về kiểm điểm cuối năm tài chính cũng không trùng với thời điểm xét thi đua theo hệ thống hành chính, gây thêm áp lực điều phối đối với các trường có tổ chức Đảng hoạt động song song.

2.2.4. Hạn chế trong quy định về kỷ luật hiệu trưởng trường đại học công lập

Thứ nhất, hệ thống hình thức kỷ luật đối với viên chức quản lý còn thiếu tính linh hoạt. Sau khi hiệu trưởng được xác định là viên chức quản lý, các hình thức kỷ luật áp dụng chỉ còn bốn mức: khiển trách, cảnh cáo, cách chức và buộc thôi việc, theo Điều 52 Luật Viên chức năm 2010. So với hệ thống sáu mức kỷ luật áp dụng cho công chức (bao gồm cả "hạ bậc lương" và "giáng chức"), hệ thống kỷ luật đối với viên chức thiếu các mức trung gian, dẫn đến khoảng cách quá lớn giữa các hình thức xử lý. Điều này khiến cho việc xử lý vi phạm ở mức độ trung bình trở nên khó khăn trong thực tiễn: hoặc xử lý quá nhẹ, không đủ tính răn đe; hoặc quá nặng, gây ảnh hưởng đến tính ổn định tổ chức.

Thứ hai, chưa rõ ràng trong xác định chủ thể có thẩm quyền xử lý kỷ luật. Theo khoản 1 Điều 31 Nghị định số 112/2020/NĐ-CP, thẩm quyền xử lý kỷ luật thuộc về cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm viên chức quản lý. Tuy nhiên, đối với hiệu trưởng trường đại học công lập, quy trình bổ nhiệm bao gồm hai cấp: 1) Hội đồng trường - cơ quan quyết định bổ nhiệm; 2) Cơ quan nhà nước có thẩm quyền (ví dụ: Bộ GD&ĐT hoặc UBND cấp tỉnh) - cơ quan công nhận. Pháp luật hiện hành chưa quy định rõ trong trường hợp hai chủ thể này cùng tham gia vào quá trình bổ nhiệm thì thẩm quyền xử lý kỷ luật thuộc về bên nào. Việc này dẫn đến sự lúng túng trong tổ chức thực hiện khi phát sinh trường hợp vi phạm, đặc biệt trong các tình huống cần xử lý kịp thời và dứt điểm như trường hợp Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

Thứ ba, chưa có quy trình phối hợp rõ ràng giữa Hội đồng trường và cơ quan quản lý nhà nước. Hiện nay, các quy định pháp luật chưa xây dựng được một quy trình thống nhất về phối hợp giữa Hội đồng trường và cơ quan chủ quản trong xử lý kỷ luật hiệu trưởng. Trong khi Hội đồng trường là cơ quan trực tiếp quản lý và giám sát hoạt động của hiệu trưởng, thì cơ quan chủ quản lại là đơn vị có vai trò quyết định về mặt hành chính - như công nhận, điều động hoặc miễn nhiệm. Thiếu sự phối hợp rõ ràng giữa hai chủ thể này có thể dẫn đến tình trạng xử lý không đồng bộ, kéo dài thời gian xử lý, ảnh hưởng đến tính nghiêm minh và hiệu quả quản lý.

Thứ tư, chưa có cơ chế ràng buộc giữa kết quả đánh giá và việc xử lý kỷ luật. Theo Nghị định 90/2020/NĐ–CP, kết quả đánh giá viên chức là một trong các căn cứ để xem xét kỷ luật. Tuy nhiên, chưa có quy định cụ thể nào về việc nếu hiệu trưởng bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ trong nhiều năm liên tiếp thì có phải bị miễn nhiệm hay không, hoặc quy trình xử lý sẽ được thực hiện theo hướng nào. Sự thiếu liên thông giữa cơ chế đánh giá và cơ chế kỷ luật có thể làm giảm hiệu lực của hoạt động giám sát, đồng thời ảnh hưởng đến động lực hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học.

3. Kết luận

Việc chuyển đổi vị trí pháp lý của hiệu trưởng trường đại học công lập từ công chức sang viên chức quản lý đã đặt ra yêu cầu cấp thiết trong hoàn thiện các quy định pháp luật về đánh giá, khen thưởng và xử lý kỷ luật. Mặc dù hệ thống văn bản hiện hành như Luật Viên chức, Luật Giáo dục đại học sửa đổi, Luật Thi đua – Khen thưởng và các nghị định hướng dẫn đã bước đầu thiết lập khung pháp lý cho các hoạt động này, nhưng thực tiễn triển khai còn bộc lộ nhiều hạn chế. Để nâng cao hiệu quả quản lý và bảo đảm tính minh bạch, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng rõ ràng về thẩm quyền, đồng bộ về quy trình và phù hợp với đặc thù của mô hình tự chủ đại học công lập.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Nội vụ (2021), *Văn bản số 83/BNV-CCVC ngày 08/01/2021 về việc xác định người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học công lập.*

[2] Chính phủ (2019), *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*

[3] Chính phủ (2020), *Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.*

[4] Chính phủ (2020), *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.*

[5] Chính phủ (2023), *Nghị định số 98/2023/NĐ-CP ngày 12/12/2023 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng.*

[6] Quốc hội (2010), *Luật Viên chức 2010.*

[7] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*

[8] Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.*

[9] Quốc hội (2022), *Luật Thi đua, Khen thưởng 2022.*

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ...

Tiếp theo trang 288

3. Kết luận

Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lý, xử lý vật chứng, tài sản tạm giữ trong thi hành án nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của chấp hành viên, cán bộ, nâng cao tính chuyên nghiệp, phản ánh thực trạng hiện nay về áp dụng kỹ năng nghiệp vụ trong công tác quản lý, xử lý vật chứng, tài sản tạm giữ nói riêng và công tác thi hành án nói chung để nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác thi hành án dân sự. Muốn nâng cao hiệu quả công tác này đòi hỏi Thủ trưởng cơ quan Thi hành án dân sự, chấp hành viên, cán bộ làm công tác quản lý, xử lý vật chứng, tài sản tạm giữ cần phải vận dụng nhiều phương pháp, kỹ năng khác nhau việc quản lý, xử lý vật chứng, tài sản tạm giữ đảm bảo đúng trình tự thủ tục theo quy định. Là giảng viên giảng dạy pháp luật của Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội không chỉ với vai trò là người truyền thụ, giảng giải kiến thức cho sinh viên mà còn là người bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, đảm bảo công bằng trong giảng dạy; đánh giá khách quan, thực chất năng lực của người học, tác giả nhận thấy trong công tác lưu giữ hồ sơ giảng dạy cũng như bài đánh giá kết quả trong giảng dạy - học tập rất quan trọng, đó là cơ sở để giải quyết những thắc mắc cũng như minh chứng cho quá trình học tập rèn luyện của sinh viên. Bên cạnh đó, bản thân mỗi giảng viên cần phải có sự cẩn trọng, áp dụng công nghệ kĩ thuật để đảm bảo chất lượng, số lượng trong hoạt động quản lý hồ sơ tài liệu đánh giá quá trình học tập của sinh viên.

Tài liệu tham khảo

[1] Chi cục Thi hành án huyện Đan Phượng (2024), *Báo cáo kết quả kiểm kê của cơ quan thi hành án dân sự năm 2024*, Hà Nội.

[2] Quốc hội (2008), *Luật Thi hành án dân sự*, Luật số 26/2008/QH12, ngày 14/11/2008.

[3] Quốc hội (2014), *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi hành án dân sự*, Luật số 64/2014/QH13, ngày 25/11/2014.

[4] Chính phủ (2020), *Nghị định số 33/2020/NĐ-CP, ngày 17/3/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, ngày 18/7/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự.*

[5] Chính phủ (2015), *Nghị định số 62/2015/NĐ-CP ngày 18/7/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự.*