BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: /2026/TT-BGDĐT	*Hà Nội, ngày tháng năm 2026*

Dự thảo 05/11/2026

THÔNG TƯ

Quy định tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư

Căn cứ Luật Giáo dục đại học số 125/2025/QH15;

Căn cứ Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15;

Căn cứ Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo số 93/2025/QH15;

Căn cứ Nghị định số 91/2026/NĐ-CP ngày 30 tháng 3 năm 2026 của Chính phủ quy định chi tiết và biện pháp tổ chức, hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị định số 279/2026/NĐ-CP ngày 12 tháng 7 năm 2026 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục;

Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư quy định tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư.

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này quy định tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm và thu hồi quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư tại các cơ sở giáo dục đại học.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Thông tư này áp dụng đối với cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục khác có hoạt động giáo dục đại học (sau đây gọi chung là cơ sở đào tạo); ứng viên, người đang giữ chức danh giáo sư, phó giáo sư và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

2. Thông tư này không áp dụng đối với phân hiệu của cơ sở giáo dục đại học nước ngoài tại Việt Nam.

3. Cơ sở đào tạo thuộc Bộ Quốc phòng, Bộ Công an thực hiện Thông tư này và quy định đặc thù của pháp luật về quốc phòng, an ninh.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Thông tư này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Lĩnh vực, nhóm ngành, ngành đào tạo được xác định theo Danh mục ngành đào tạo các trình độ của giáo dục đại học do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

2. Khối ngành là tập hợp các lĩnh vực, nhóm ngành có đặc thù tương đồng về đào tạo, nghiên cứu và hoạt động nghề nghiệp, dùng để xác định các yêu cầu phù hợp theo Phụ lục I và việc phân định khối ngành theo Phụ lục II kèm theo Thông tư này.

3. Công bố khoa học (sau đây còn gọi tắt là công bố) là bài báo trên tạp chí khoa học, báo cáo khoa học toàn văn trong kỷ yếu hội nghị, hội thảo, sách hoặc chương sách chuyên khảo đã qua phản biện chuyên môn và xuất bản chính thức dưới dạng in hoặc điện tử; tạp chí, kỷ yếu phải có mã ISSN, e-ISSN, ISBN hoặc e-ISBN phù hợp.

4. Công bố quốc tế uy tín là công bố được chỉ mục hợp lệ trong Web of Science hoặc Scopus theo phạm vi và hiệu lực tại thời điểm xuất bản; chuyên khảo quốc tế và chương sách trong chuyên khảo quốc tế được ấn hành bởi nhà xuất bản uy tín.

5. Công bố loại 1 là công bố trên tạp chí, kỷ yếu được Bộ Khoa học và Công nghệ xếp loại 1; trong thời gian chuyển tiếp áp dụng theo khoản 4 Điều 29 Thông tư này.

6. Sách phục vụ đào tạo là sách in hoặc điện tử có mã ISBN hoặc e-ISBN, được xuất bản hợp pháp, có nội dung chuyên môn phù hợp, đã được thẩm định và sử dụng trong đào tạo từ trình độ đại học trở lên, gồm:

a) Giáo trình là tài liệu phục vụ trực tiếp một hoặc một số học phần trong chương trình đào tạo;

b) Sách chuyên khảo là sách trình bày kết quả nghiên cứu chuyên sâu về một vấn đề chuyên môn;

c) Sách tham khảo là sách bổ trợ, mở rộng kiến thức, kỹ năng theo chương trình đào tạo;

d) Sách hướng dẫn là tài liệu hướng dẫn thực hành, thực tập, thực nghiệm, sử dụng thiết bị, công nghệ hoặc từ điển chuyên ngành.

7. Tác giả chính của công bố khoa học là tác giả đứng đầu hoặc tác giả liên hệ có đóng góp chuyên môn thực chất, chính yếu. Trường hợp có nhiều tác giả đứng đầu, tác giả liên hệ thì tính tối đa 02 (hai) tác giả chính theo văn bản

xác nhận của các đồng tác giả trong cùng nhóm. Trường hợp tên các tác giả được sắp xếp theo vần thì tính tối đa hai người giữ vai trò chủ đạo căn cứ vào phần khai báo đóng góp công bố kèm bài báo.

8. Tác giả chủ trì của sáng chế, giải pháp hữu ích là tác giả giữ vai trò chủ đạo trong đề xuất ý tưởng, giải pháp kỹ thuật và chịu trách nhiệm chuyên môn chính, có minh chứng và xác nhận của các đồng tác giả. Mỗi sáng chế, giải pháp hữu ích chỉ xác định một tác giả chủ trì, không thay đổi. Quyền sở hữu hoặc đại diện chủ sở hữu không tự xác lập vai trò tác giả chủ trì.

9. Giờ trực tiếp giảng dạy là số giờ thực tế ứng viên trực tiếp giảng dạy lý thuyết, hướng dẫn thí nghiệm, thực hành trong chương trình đào tạo từ trình độ đại học trở lên, có phân công và xác nhận của cơ sở đào tạo; không tính giờ quy đổi.

10. Tiêu chuẩn là nhóm yêu cầu về một phương diện năng lực của chức danh; tiêu chí là yêu cầu cụ thể thuộc tiêu chuẩn, được đánh giá bằng minh chứng.

Điều 4. Nguyên tắc bổ nhiệm

1. Bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư gắn với vị trí việc làm, ngành đào tạo, cơ sở đào tạo, nhiệm vụ và điều kiện thực hiện.

2. Bảo đảm công khai, khách quan, cạnh tranh, bình đẳng và liêm chính học thuật.

3. Bảo đảm thống nhất cách đánh giá, lựa chọn cạnh tranh đối với từng vị trí theo quy định của cơ sở đào tạo.

4. Bảo đảm quyền tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình của cơ sở đào tạo và trách nhiệm của người có thẩm quyền quyết định.

5. Bảo đảm quyền giải trình, kiến nghị và quyền, lợi ích hợp pháp của ứng viên, người đã được công nhận đạt tiêu chuẩn hoặc được bổ nhiệm vào chức danh.

Điều 5. Quy định của cơ sở đào tạo

1. Các tiêu chí, tiêu chuẩn quy định trong Thông tư này là tiêu chuẩn tối thiểu. Cơ sở đào tạo được quy định yêu cầu tối thiểu cao hơn nhưng không được bỏ tiêu chuẩn hoặc tiêu chí, thay đổi hoặc bổ sung trường hợp thay thế thành tích ngoài quy định tại Thông tư này.

2. Cơ sở đào tạo lựa chọn trọng số các tiêu chuẩn, tỷ trọng các tiêu chí trong khoảng quy định tại Phụ lục I kèm theo Thông tư này; tổng trọng số các tiêu chuẩn và tổng tỷ trọng các tiêu chí trong từng tiêu chuẩn đều bằng 100%. Cơ sở quy định thang đánh giá, mô tả các mức đánh giá, phương pháp chấm điểm, mức điểm tối thiểu của từng tiêu chuẩn, tổng hợp điểm và xếp hạng phù hợp với ngành, chức danh và nhiệm vụ của vị trí việc làm.

3. Quy định đánh giá phải xác định hình thức đánh giá, minh chứng, cách kiểm tra yêu cầu tối thiểu, cách xử lý khác biệt giữa những người đánh giá và căn cứ so sánh ứng viên. Cơ sở tự quy định biểu mẫu, hồ sơ điện tử, bảo đảm lưu được minh chứng, nhận xét, điểm, căn cứ kết luận và trách nhiệm của người đánh giá.

4. Quy định nội bộ và nội dung sửa đổi phải được công bố ít nhất ba mươi ngày trước thời điểm áp dụng. Yêu cầu của vị trí, yêu cầu tối thiểu về thành tích, hình thức đánh giá, thang đánh giá, trọng số, tỷ trọng và phương pháp xếp hạng phải được công bố trước khi nhận hồ sơ, áp dụng thống nhất và không thay đổi trong đợt tuyển chọn.

5. Không đặt điều kiện loại trừ không gắn với nhiệm vụ của vị trí; không quy đổi việc đáp ứng yêu cầu tối thiểu thành điểm, lấy số lượng thành tích thay cho đánh giá chất lượng hoặc áp dụng hồi tố bất lợi cho ứng viên.

Chương II

VỊ TRÍ CHỨC DANH VÀ ĐIỀU KIỆN BỔ NHIỆM

Điều 6. Vị trí chức danh và thời hạn bổ nhiệm

1. Các chức danh được bổ nhiệm gắn với vị trí giảng viên cơ hữu, đồng cơ hữu, thỉnh giảng và hợp đồng toàn thời gian sau khi nghỉ hưu.

2. Bổ nhiệm không xác định thời hạn đối với vị trí giảng viên cơ hữu có hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động không xác định thời hạn; quyết định có hiệu lực trong thời gian giữ vị trí tương ứng. Các trường hợp khác được bổ nhiệm theo thời hạn hợp đồng và điều kiện làm việc.

3. Ngoài các vị trí chức danh được bổ nhiệm tại khoản 1 Điều này, cơ sở đào tạo được phép bổ nhiệm vị trí chức danh gắn với việc tài trợ kinh phí hoạt động từ các nguồn hợp pháp bên ngoài cơ sở đào tạo để thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu. Tổ chức hoặc cá nhân tài trợ phải có cam kết bảo đảm nguồn lực tài chính ít nhất 03 (ba) năm và công khai rõ mục đích tài trợ, nhiệm vụ, thời hạn, nguồn lực, quyền và nghĩa vụ của các bên. Bên tài trợ chỉ tham gia hỗ trợ nguồn lực, không tham gia lựa chọn nhân sự, không quyết định nội dung chuyên môn và không kiểm soát việc công bố kết quả nghiên cứu. Tiêu chuẩn, điều kiện và quy trình bổ nhiệm đối với vị trí này được áp dụng như đối với các vị trí khác.

4. Quyết định, văn bản và cơ sở dữ liệu phải ghi rõ hình thức thỉnh giảng hoặc vị trí tài trợ nếu có.

Điều 7. Điều kiện bổ nhiệm vị trí chức danh

1. Việc bổ nhiệm giáo sư, phó giáo sư gắn với vị trí việc làm, nhu cầu sử dụng và năng lực thực tế của cơ sở đào tạo, trong giới hạn số lượng tối đa quy định tại khoản 2 Điều này (trừ các trường hợp quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều này) và đáp ứng đồng thời các điều kiện sau đây:

a) Có nhiệm vụ, định hướng chuyên môn, quy mô đào tạo, năng lực nghiên cứu khoa học và khả năng cân đối nguồn lực tài chính của cơ sở đào tạo trong kế hoạch phát triển được Hội đồng khoa học và đào tạo thông qua và công khai;

b) Cơ sở đào tạo đã ban hành quy định nội bộ về xác định số lượng, tỷ lệ chức danh giáo sư, phó giáo sư bảo đảm chất lượng học thuật, phát triển đội ngũ trong giới hạn số lượng tối đa quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Số lượng giáo sư, phó giáo sư tối đa của nhóm ngành (sau đây gọi là số lượng tối đa) được xác định như sau:

a) Việc bổ nhiệm giáo sư, phó giáo sư theo vị trí cơ hữu, đồng cơ hữu và hợp đồng toàn thời gian sau khi nghỉ hưu chỉ được thực hiện khi tổng số giáo sư, phó giáo sư của nhóm ngành sau khi bổ nhiệm không vượt quá số lượng tối đa, được tính theo công thức:

$$\text{Số lượng tối đa} = (30\% \times G) + (T \times G) + (k \times B)$$

Trong đó: $(30\% \times G)$ là mức cơ bản; $(T \times G)$ là mức tăng theo kết quả hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; $(k \times B)$ là mức tăng theo kết quả đào tạo tiến sĩ;

b) Các đại lượng trong công thức được xác định như sau:

- G là số giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ của nhóm ngành, được tính bình quân trong ba năm gần nhất, bao gồm các vị trí cơ hữu, đồng cơ hữu có bằng tiến sĩ thuộc nhóm ngành; trong đó vị trí đồng cơ hữu được tính hệ số quy đổi theo quy định của pháp luật. Trường hợp giảng viên tham gia hoạt động chuyên môn ở nhiều nhóm ngành thì việc phân bổ vào từng nhóm ngành được tính theo tỷ lệ phân công khối lượng giảng dạy và nghiên cứu thực tế, bảo đảm tổng tỷ lệ phân bổ của một giảng viên không vượt quá 1,0 (một);

- T là tỷ trọng thu từ các hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, được tính bình quân trong ba năm gần nhất, là tỷ lệ kinh phí thu từ các hoạt động này trên tổng kinh phí thu của cơ sở đào tạo. Kinh phí thu từ các hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải được chuyển về và quản lý thu chi đúng mục đích qua tài khoản chính thức của cơ sở đào tạo, thể hiện trong báo cáo tài chính được phê duyệt và được công khai theo quy định (không bao gồm kinh phí thu được từ các hoạt động dịch vụ, tư vấn). Tỷ trọng này được tính riêng cho từng khối ngành (STEM, Khoa học xã hội và Nhân văn, Nghệ thuật) phù hợp với đặc thù của từng khối ngành;

- B là số bằng tiến sĩ do cơ sở đào tạo cấp cho nghiên cứu sinh của nhóm ngành, được tính bình quân trong ba năm gần nhất;

- k là hệ số, bằng 2/3 (hai phần ba) đối với khối ngành I và bằng 1/3 (một phần ba) đối với các khối ngành còn lại;

- Đối với nhóm ngành hoạt động chưa đủ 03 (ba) năm thì G, T, B được tính theo thời gian thực tế;

c) Số giáo sư, phó giáo sư của nhóm ngành quy định tại điểm a và điểm d khoản này bao gồm các vị trí cơ hữu, đồng cơ hữu và hợp đồng toàn thời gian sau khi nghỉ hưu; trong đó vị trí đồng cơ hữu được tính hệ số quy đổi theo quy định của pháp luật;

d) Trong số lượng tối đa, số lượng giáo sư của nhóm ngành không vượt quá 25% tổng số phó giáo sư của nhóm ngành;

đ) Kết quả tính toán quy định tại điểm a và điểm d khoản này nếu có số thập phân thì áp dụng quy tắc làm tròn lên số nguyên gần nhất.

3. Các trường hợp đặc biệt

a) Đối với cơ sở giáo dục đại học có đề án phát triển thành cơ sở giáo dục đại học hàng đầu khu vực và thế giới được cấp có thẩm quyền phê duyệt: Trong thời gian thực hiện đề án, số lượng giáo sư, phó giáo sư là chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài hoặc người Việt Nam ở nước ngoài được thu hút, bổ nhiệm không tính vào số lượng tối đa quy định tại khoản 2 Điều này và số lượng, tỷ lệ chức danh trong quy định nội bộ quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

b) Đối với cơ sở giáo dục đại học mới thành lập: Trong thời gian 10 (mười) năm đầu kể từ ngày có quyết định thành lập, cơ sở đào tạo được áp dụng cơ chế đặc thù trong việc xác định số lượng, tỷ lệ bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư nhằm bảo đảm nhân lực cốt lõi cho các hoạt động đào tạo và nghiên cứu theo Đề án thành lập được phê duyệt, không bị ràng buộc bởi các hạn mức quy định tại điểm khoản 1 và khoản 2 Điều này.

4. Việc thu hút đối với người đã được bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư:

a) Việc thu hút được thực hiện đối với người đang giữ chức danh giáo sư, phó giáo sư hoặc chức danh tương đương từ cơ quan, tổ chức khác (bao gồm cả các viện nghiên cứu, cơ sở y tế, doanh nghiệp khoa học công nghệ) theo quy định tại Điều 13 Thông tư này;

b) Cơ sở đào tạo tự chủ quyết định số lượng thu hút người có chức danh giáo sư, phó giáo sư từ cơ quan, tổ chức khác theo nhu cầu chuyên môn, quy mô đào tạo và định hướng phát triển; không bị khống chế bởi tỷ lệ % của số vị trí cơ hữu đối với các nhóm ngành mới mở, nhóm ngành chuyên sâu hoặc cơ sở giáo dục đại học mới thành lập nhằm bảo đảm nguồn lực thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu.

5. Trường hợp cơ sở đào tạo có sự biến động dẫn đến không còn đáp ứng các điều kiện định lượng theo quy định nội bộ, cơ sở đào tạo tạm dừng việc bổ nhiệm mới đối với nhóm ngành đó; tuyệt đối không miễn nhiệm đối với người đang giữ chức danh chỉ vì lý do này. Vị trí trống do người đang giữ chức danh nghỉ việc hoặc chuyển công tác không tự động tạo quyền bổ nhiệm người thay thế nếu chưa thỏa mãn lại các điều kiện theo quy định.

6. Cơ sở đào tạo có trách nhiệm công khai bảng kiểm điều kiện, số liệu đầu vào cùng kế hoạch tuyển chọn trên cổng thông tin điện tử; tiến hành tự kiểm tra toàn bộ điều kiện trước khi ban hành quyết định bổ nhiệm.

Điều 8. Nhu cầu, vị trí và kế hoạch bổ nhiệm

1. Cơ sở đào tạo xác định nhu cầu theo chiến lược phát triển đội ngũ, nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu, nguồn lực và quy định tại Điều 7. Mỗi vị trí chức danh phải gắn với một ngành, nhóm ngành có trình độ tiến sĩ theo Danh mục ngành đào tạo của giáo dục đại học, nhưng không bắt buộc cơ sở đã thực hiện đào tạo.

2. Hồ sơ vị trí xác định nhiệm vụ, hướng chuyên môn, tên và mã ngành, nhóm ngành, căn cứ phân loại, ngành đào tạo được phục vụ, hình thức làm việc và nguồn lực. Một vị trí có thể giảng dạy nhiều ngành, chương trình đào tạo.

3. Người đứng đầu cơ sở đào tạo phê duyệt kế hoạch và bảng kiểm sau khi có ý kiến Hội đồng khoa học và đào tạo; công khai và gửi Bộ Giáo dục và Đào tạo trước thông báo tuyển chọn. Việc điều chỉnh kế hoạch thực hiện cùng trình tự; không thay đổi yêu cầu vị trí đang tuyển chọn.

4. Cơ sở đào tạo được tổ chức một hoặc nhiều đợt tuyển chọn trong năm. Bộ Giáo dục và Đào tạo đối soát dữ liệu, yêu cầu sửa sai trong vòng ba mươi ngày khi có căn cứ. Cơ sở đào tạo sử dụng số liệu đúng để tuyển chọn, bổ nhiệm.

Chương III
TIÊU CHUẨN CHỨC DANH VÀ ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN

Điều 9. Tiêu chuẩn chung của giáo sư, phó giáo sư

1. Có phẩm chất, đạo đức nhà giáo; chấp hành pháp luật và chuẩn mực liêm chính học thuật.

2. Có bằng tiến sĩ được cấp hoặc công nhận theo pháp luật Việt Nam; chuyên môn phù hợp với vị trí dự kiến bổ nhiệm.

3. Có bằng tiến sĩ từ đủ 03 (ba) năm đối với ứng viên phó giáo sư; giữ chức danh phó giáo sư hoặc tương đương trở lên từ đủ 03 (ba) năm đối với ứng viên giáo sư. Căn cứ xem xét chức danh tương đương thực hiện theo Điều 13 Thông tư này. Thời gian nghỉ hợp pháp không bị trừ khi tính thâm niên.

4. Có khả năng sử dụng ngoại ngữ trong hoạt động chuyên môn: Ứng viên phải có khả năng sử dụng tiếng Anh để giảng dạy, trình bày, trao đổi, phản biện và công bố kết quả nghiên cứu; đối với các khối ngành III, IV, V được sử dụng tiếng Nga, Pháp, Trung hoặc Đức thay cho tiếng Anh nhưng phải có khả năng giao tiếp cơ bản bằng tiếng Anh. Việc đáp ứng yêu cầu về năng lực ngoại ngữ được minh chứng bằng các văn bằng, chứng chỉ hoặc sản phẩm chuyên môn phù hợp theo quy định tại Phụ lục I kèm theo Thông tư này.

5. Không thuộc các trường hợp: Có kết luận vi phạm liêm chính học thuật của cơ quan có thẩm quyền trong 05 (năm) năm trước ngày hết hạn nhận hồ sơ; đang thi hành kỷ luật từ khiển trách trở lên; đang bị khởi tố bị can hoặc đang trong thời hạn không được đăng ký theo quy định của pháp luật. Thông tin phản ánh, tố cáo phải được xác minh theo thẩm quyền, không tự thay thế kết luận vi phạm.

6. Các yêu cầu tại Điều này được kiểm tra đầy đủ đối với mọi ứng viên, xác định đáp ứng hoặc không đáp ứng và không chấm điểm.

Điều 10. Tiêu chuẩn năng lực của giáo sư, phó giáo sư

1. Phó giáo sư phải có các năng lực sau đây, phù hợp với ngành và nhiệm vụ của vị trí dự kiến bổ nhiệm:

a) Năng lực giảng dạy và kết quả đào tạo: Giảng dạy đúng ngành, chuyên môn dự tuyển; gắn nghiên cứu với giảng dạy và cải tiến phương pháp đào tạo; hướng dẫn người học sau đại học phát triển năng lực nghiên cứu hoặc thực hành chuyên môn độc lập; chủ trì hoặc tham gia phát triển chương trình đào tạo và biên soạn học liệu;

b) Năng lực nghiên cứu, sáng tạo tri thức và uy tín khoa học: Có chuyên môn vững vàng, có hệ thống kết quả nghiên cứu thể hiện đóng góp trí tuệ độc lập và đóng góp mới có ý nghĩa; có uy tín khoa học được ghi nhận trong học thuật hoặc thực hành nghề nghiệp;

c) Năng lực phát triển tập thể và phục vụ cộng đồng: Chủ động tham gia tổ chức hoạt động chuyên môn, phát triển năng lực tập thể; có đóng góp trong hỗ trợ chuyên môn cho đồng nghiệp và đóng góp thiết thực cho cộng đồng học thuật, nghề nghiệp hoặc xã hội.

2. Giáo sư phải có các năng lực sau đây, phù hợp với ngành và nhiệm vụ của vị trí dự kiến bổ nhiệm:

a) Năng lực giảng dạy và kết quả đào tạo: Dẫn dắt chuyên môn trong giảng dạy và đổi mới đào tạo, có kết quả nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập; hướng dẫn nghiên cứu sinh phát triển năng lực nghiên cứu độc lập và sáng tạo tri thức mới; giữ vai trò chủ trì hoặc chủ chốt trong phát triển chương trình đào tạo và học liệu;

b) Năng lực nghiên cứu, sáng tạo tri thức và uy tín khoa học: Dẫn dắt và phát triển một hướng chuyên môn, có hệ thống kết quả nghiên cứu thể hiện đóng góp chủ đạo trong khai phá, sáng tạo tri thức mới; có uy tín khoa học và ảnh hưởng học thuật hoặc nghề nghiệp được ghi nhận;

c) Năng lực phát triển tập thể và phục vụ cộng đồng: Dẫn dắt và phát triển năng lực chuyên môn của tập thể; phát triển đội ngũ kế cận có khả năng đảm nhiệm độc lập nhiệm vụ và tiếp tục phát triển hướng chuyên môn; có đóng góp tạo chuyển biến tích cực trong cộng đồng học thuật, nghề nghiệp hoặc xã hội.

3. Tiêu chí, nội dung, hình thức đánh giá, yêu cầu tối thiểu về thành tích, khoảng trọng số và tỷ trọng được quy định tại Phụ lục I kèm theo Thông tư này. Cơ sở đào tạo cụ thể hóa việc đánh giá theo Điều 5 Thông tư này. Việc đáp ứng yêu cầu tối thiểu về thành tích không thay thế đánh giá năng lực.

Điều 11. Xác định và sử dụng minh chứng

1. Minh chứng phải hợp lệ, kiểm chứng được, phù hợp tiêu chí và ngành của vị trí. Ứng viên kê khai nội dung, thời điểm, vai trò, phần đóng góp và mã minh chứng; cơ sở đào tạo xác minh khi cần thiết.

2. Sự phù hợp về ngành được xác định theo nội dung và đóng góp thực chất. Thành tích thuộc ngành gần, liên ngành hoặc phục vụ ngành đào tạo khác được tính khi phần chuyên môn của ứng viên đóng góp trực tiếp cho ngành của vị trí; Hội đồng đánh giá ghi rõ căn cứ chấp nhận.

3. Thành tích đào tạo phải xác định trình độ, chương trình, nội dung và phần thực hiện. Chỉ tính giờ trực tiếp giảng dạy trong chương trình từ đại học trở lên; không tính bồi dưỡng ngắn hạn, báo cáo hội nghị và hoạt động ngoài chương trình vào số giờ giảng bắt buộc. Hướng dẫn sinh viên đại học, nghiên cứu viên, người nghiên cứu sau tiến sĩ không thay thế yêu cầu tối thiểu về hướng dẫn sau đại học, nhưng được sử dụng để đánh giá năng lực theo tiêu chí phù hợp.

4. Một kết quả chỉ tính một lần khi kiểm tra cùng một yêu cầu định lượng. Các phiên bản hoặc hình thức thể hiện cùng kết quả chỉ được tính riêng khi có đóng góp mới độc lập. Một minh chứng được sử dụng để kiểm tra yêu cầu tối thiểu và đánh giá năng lực; được dùng cho nhiều tiêu chí nếu chứng minh các khía cạnh khác nhau, nhưng không chấm lặp cùng một đóng góp.

5. Công bố bị rút hoặc có kết luận không hợp lệ không được tính. Công bố có thông báo quan ngại chính thức của nhà xuất bản nhưng chưa có kết luận tạm thời không được sử dụng; ứng viên được giải trình, thay bằng thành tích đã có và đã kê khai trong hạn nhận hồ sơ. Tạp chí bị loại khỏi chỉ mục sau khi công bố không tự làm mất giá trị bài báo; Hội đồng phải xem xét lý do, thời kỳ bị ảnh hưởng và kết luận liên quan.

6. Công trình khác bị hủy căn cứ công nhận, nghiệm thu hoặc bảo hộ làm mất điều kiện tính thành tích không được sử dụng; hết thời hạn bảo hộ không tự làm mất giá trị kết quả đã được ghi nhận hợp lệ. Việc loại công trình không tự xác lập vi phạm liêm chính của ứng viên; trách nhiệm cá nhân được xác định theo căn cứ, kết luận có thẩm quyền.

7. Hội đồng đánh giá ghi rõ kết quả xác minh minh chứng và căn cứ chấp nhận. Minh chứng gần thời điểm dự tuyển được đối chiếu để đánh giá năng lực hiện tại; không chỉ dựa vào chức danh hoặc danh tiếng đã có.

Điều 12. Kiểm tra yêu cầu tối thiểu và xếp hạng

1. Các yêu cầu tối thiểu gồm:

a) Tiêu chuẩn chung tại Điều 9 Thông tư này;

b) Yêu cầu về thành tích tại Phụ lục I kèm theo Thông tư này;

c) Yêu cầu tối thiểu của vị trí do cơ sở đào tạo quy định;

d) Đạt mức điểm tối thiểu của tất cả các tiêu chuẩn.

2. Các yêu cầu tối thiểu được kiểm tra và kết luận đáp ứng hoặc không đáp ứng. Không dùng điểm đánh giá năng lực để bù cho một yêu cầu tối thiểu chưa đáp ứng.

3. Chỉ xếp hạng và đưa vào danh sách đề xuất những ứng viên đáp ứng các yêu cầu tối thiểu của cùng vị trí theo quy định tại khoản 1 và được ít nhất 2/3 (hai phần ba) số thành viên Hội đồng có quyền đánh giá vị trí kết luận đáp ứng tiêu chuẩn năng lực của chức danh tại Điều 10 Thông tư này. Việc xếp hạng căn cứ kết quả đánh giá năng lực theo các tiêu chuẩn, tiêu chí và phương pháp đã công bố.

4. Kết quả công nhận, bổ nhiệm trước đây không tự tạo điểm hoặc bảo đảm ứng viên được vào danh sách đề xuất. Mọi ứng viên phải được đánh giá năng lực hiện tại và sự phù hợp với vị trí theo cùng quy định đánh giá.

Điều 13. Bổ nhiệm người đang giữ chức danh từ nơi khác

1. Điều này áp dụng đối với người đang giữ chức danh giáo sư, phó giáo sư tương ứng trong nước hoặc chức danh học thuật tương đương ở nước ngoài; đồng thời mở rộng đối với các nhà khoa học, chuyên gia đang giữ ngạch nghiên cứu viên cao cấp, giảng viên cao cấp hoặc có chức vụ chuyên môn tương đương tại các viện nghiên cứu khoa học, cơ sở y tế lớn và tổ chức công nghệ quốc gia theo quy định tại Phụ lục III kèm theo Thông tư này.

2. Cơ sở đào tạo xem xét, bổ nhiệm người quy định tại khoản 1 Điều này theo các hình thức sau đây:

a) Trường hợp tham gia tuyển dụng, tiếp nhận theo quy trình thông thường: Ứng viên không phải xét lại các yêu cầu bắt buộc về thành tích quy định tại Phụ lục I kèm theo Thông tư này; cơ sở đào tạo chỉ kiểm tra bổ sung các yêu cầu cao hơn (nếu có) theo quy định nội bộ và đánh giá sự phù hợp với vị trí việc làm. Mọi ứng viên vẫn phải đáp ứng tiêu chuẩn chung và đánh giá năng lực hiện tại theo quy định của cơ sở đào tạo.

b) Trường hợp thu hút, mời đặc biệt đối với các nhà khoa học xuất sắc, chuyên gia đầu ngành từ nơi khác về làm việc cơ hữu lâu dài: Trên cơ sở đề nghị của Hội đồng khoa học và đào tạo, người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học tự chủ quyết định việc bổ nhiệm chức danh tương ứng theo quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở đào tạo, bảo đảm công khai, minh bạch và chịu trách nhiệm giải trình trước cơ quan quản lý nhà nước.

3. Việc xác định chức danh tương đương đối với các trường hợp từ tổ chức nghiên cứu, cơ sở y tế hoặc từ nước ngoài phải căn cứ vào vị trí, nhiệm vụ, mức độ độc lập, trách nhiệm chuyên môn và tiêu chuẩn bổ nhiệm, đối chiếu theo Phụ lục III kèm theo Thông tư này. Trường hợp có vướng mắc, cơ sở đào tạo xin ý kiến hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo trước khi quyết định.

4. Đối với người chưa làm việc tại cơ sở đào tạo, quyết định bổ nhiệm chức danh được ban hành đồng thời hoặc sau khi hoàn thành thủ tục tuyển dụng, tiếp nhận và xác lập quan hệ làm việc hợp pháp theo quy định của pháp luật về viên chức và lao động.

5. Khi cơ sở đào tạo thực hiện sáp nhập, chia, tách, giải thể hoặc tổ chức lại:

a) Cơ sở đào tạo tiếp nhận có trách nhiệm kế thừa và ghi nhận chức danh đang giữ theo đúng vị trí và hình thức làm việc, không thực hiện quy trình bổ nhiệm lại nếu không thay đổi vị trí việc làm và nhóm ngành;

b) Hồ sơ nhân sự hợp pháp được bàn giao cho cơ quan có thẩm quyền quản lý để bảo đảm quyền lợi liên tục cho người lao động.

Chương IV

QUY TRÌNH TUYỂN CHỌN, ĐÁNH GIÁ CHUYÊN MÔN VÀ PHẢN BIỆN

Điều 14. Trình tự tuyển chọn, bổ nhiệm

1. Thông báo tuyển chọn, tiếp nhận hồ sơ và thành lập Hội đồng đánh giá.

2. Kiểm tra yêu cầu tối thiểu, xác minh hồ sơ và tổ chức phản biện.

3. Đánh giá năng lực, chấm điểm, xếp hạng và lập danh sách.

4. Công khai kết quả, giải quyết kiến nghị; lựa chọn và quyết định bổ nhiệm.

5. Các công việc độc lập được thực hiện đồng thời nếu bảo đảm trình tự xem xét kết quả, thời hạn công khai và quyền giải trình.

Điều 15. Thông báo tuyển chọn và kế hoạch thu hút nhân sự

1. Thông báo bằng tiếng Việt và tiếng Anh trên trang thông tin điện tử của cơ sở đào tạo và gửi đăng trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo ít nhất 30 (ba mươi) ngày trước hạn nhận hồ sơ. Việc đăng ký được mở cho ứng viên trong, ngoài cơ sở và ở nước ngoài.

2. Thông báo phải nêu chức danh, số vị trí, ngành; nhiệm vụ, hình thức, thời hạn làm việc và nguồn lực; yêu cầu tối thiểu, nội dung và hình thức đánh giá, thang đánh giá, trọng số, tỷ trọng, phương pháp tổng hợp điểm, xếp hạng và lập danh sách đề xuất; hồ sơ, lịch trình và điều kiện tuyển dụng, tiếp nhận. Hình thức đánh giá trực tiếp năng lực giảng dạy phải được nêu rõ trong thông báo. Nội dung chi tiết có thể được cung cấp bằng đường dẫn đến văn bản đã công bố, bảo đảm ứng viên tiếp cận đầy đủ trước khi nộp hồ sơ.

3. Không thay đổi yêu cầu đã công bố trong đợt tuyển chọn. Trường hợp phải thay đổi vì căn cứ khách quan, cơ sở hủy thông báo, giải trình và tổ chức tuyển chọn lại, bảo đảm cơ hội nộp hồ sơ bình đẳng.

Điều 16. Hồ sơ đăng ký và kiểm tra hồ sơ

1. Ứng viên nộp hồ sơ điện tử gồm:

a) Đơn đăng ký, lý lịch khoa học và bản tự đánh giá theo hướng dẫn của cơ sở đào tạo; bản tự đánh giá nêu kết quả, vai trò, đóng góp theo từng tiêu chí và dẫn chiếu minh chứng, phần thuyết minh chính không quá năm trang;

b) Văn bằng, giấy tờ và minh chứng đáp ứng tiêu chuẩn chung tại Điều 9 Thông tư này;

c) Danh mục minh chứng có mã thống nhất, sử dụng để kiểm tra yêu cầu tối thiểu và đánh giá năng lực; bảng kê giảng dạy, hướng dẫn người học, chương trình, học liệu và công trình khoa học, nêu rõ thời điểm, trình độ đào tạo, ngành, vai trò, phần đóng góp và cách tính thành tích;

d) Năm công trình tiêu biểu phù hợp ngành của vị trí, kèm toàn văn hoặc tài liệu đủ để đánh giá nội dung; mỗi công trình có thuyết minh ngắn về đóng góp mới, vai trò cá nhân, giá trị và sự phù hợp;

đ) Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ của vị trí dự tuyển;

e) Thư giới thiệu chuyên môn: Ít nhất 01 (một) thư giới thiệu từ nhà khoa học đang giữ chức danh giáo sư, phó giáo sư hoặc thủ trưởng cơ quan, đơn vị nơi ứng viên đang công tác, đánh giá về phẩm chất, năng lực chuyên môn và uy tín học thuật của ứng viên (đối với ứng viên từ nơi khác);

g) Cam kết trung thực, liêm chính; tài liệu về thời gian nghỉ, giảm định mức, thay thế thành tích hoặc quyết định công nhận, bổ nhiệm làm căn cứ thực hiện theo Điều 13 và Điều 29 Thông tư này (nếu có). Hồ sơ đăng ký được thể hiện bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh; đối với các văn bản, văn bằng do cơ sở giáo dục nước ngoài cấp hoặc tài liệu phục vụ phản biện quốc tế, cơ sở đào tạo hướng dẫn cụ thể về việc nộp kèm bản dịch sang tiếng Việt hoặc bản chính bằng tiếng Anh.

2. Việc lựa chọn chuyên gia phản biện độc lập: Cơ sở đào tạo chủ động tìm kiếm, lựa chọn và chịu trách nhiệm hoàn toàn về tính độc lập, khách quan của các chuyên gia phản biện; bảo đảm chuyên gia có chuyên môn phù hợp và không có xung đột lợi ích với ứng viên theo quy định tại Điều 18 Thông tư này. Danh tính của chuyên gia phản biện phải được giữ bí mật tuyệt đối.

3. Cơ sở kiểm tra hồ sơ trong mười ngày làm việc từ ngày hết hạn nhận hồ sơ. Ứng viên có 05 (năm) ngày làm việc từ khi nhận thông báo để bổ sung, làm rõ tài liệu xác minh thành tích đã có và đã kê khai trong hạn; không bổ sung thành tích mới hoặc thành tích chưa kê khai trong hạn.

4. Không yêu cầu nộp lại tài liệu điện tử đã xác thực hoặc giấy tờ đã có trong cơ sở dữ liệu được phép sử dụng. Yêu cầu đối chiếu bản gốc hoặc xác minh bổ sung phải nêu rõ nội dung và lý do. Kết quả kiểm tra phải được thông báo cho ứng viên; trường hợp không tiếp tục xem xét phải ghi rõ căn cứ.

5. Lý lịch khoa học tóm tắt, bản tự đánh giá và danh mục công trình được công khai ít nhất 15 (mười lăm) ngày trước phiên đánh giá và duy trì đến khi kết thúc tuyển chọn. Nội dung công khai phải bảo vệ dữ liệu cá nhân, bí mật được pháp luật bảo vệ và quyền sở hữu trí tuệ; không công khai toàn văn tài liệu hạn chế tiếp cận.

6. Cơ sở đào tạo bảo đảm người có trách nhiệm đánh giá được tiếp cận đầy đủ tài liệu cần thiết theo chế độ bảo mật phù hợp.

Điều 17. Hội đồng đánh giá

1. Việc thành lập Hội đồng đánh giá được quy định như sau:

a) Người đứng đầu cơ sở đào tạo quyết định thành lập Hội đồng đánh giá theo ngành, nhóm ngành hoặc theo vị trí chức danh cần tuyển chọn, phù hợp với kế hoạch tuyển chọn đã được phê duyệt; Hội đồng có thể được thành lập theo từng đợt tuyển chọn hoặc theo định kỳ hằng năm để phục vụ nhiều đợt tuyển chọn. Việc thành lập Hội đồng được thực hiện trên cơ sở đề xuất của Hội đồng khoa học và đào tạo;

b) Trường hợp người đứng đầu cơ sở đào tạo đồng thời là ứng viên trong đợt tuyển chọn, thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 22 Thông tư này;

c) Thành viên Hội đồng phải là những nhà khoa học có uy tín chuyên môn, đang hoạt động khoa học và công nghệ tích cực, có thành tích công bố hoặc hoạt động chuyên môn cập nhật trong 05 (năm) năm gần nhất phù hợp với ngành, nhóm ngành hoặc vị trí chức danh được đánh giá;

d) Hội đồng có Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Thư ký và các thành viên theo quy định.

2. Cơ cấu, thành phần và tiêu chuẩn của thành viên Hội đồng:

a) Hội đồng có số lượng thành viên là số lẻ, tối thiểu là 07 (bảy) người; đối với các ngành, nhóm ngành có tính đặc thù hoặc số lượng chuyên gia chuyên sâu hạn chế, người đứng đầu cơ sở đào tạo quyết định số lượng thành viên nhưng không dưới 05 (năm) người. Thành viên phải có chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển chọn, có hoạt động chuyên môn và công bố khoa học được kiểm chứng trong 05 (năm) năm gần nhất;

b) Tiêu chuẩn chức danh của thành viên:

Đối với việc đánh giá hồ sơ bổ nhiệm chức danh giáo sư: Thành viên Hội đồng phải đang hoặc đã giữ chức danh giáo sư hoặc chức danh học thuật tương đương từ nước ngoài.

Đối với việc đánh giá hồ sơ bổ nhiệm chức danh phó giáo sư: Thành viên Hội đồng phải từ chức danh phó giáo sư hoặc tương đương trở lên; trong đó Chủ tịch Hội đồng và ít nhất 1/3 (một phần ba) tổng số thành viên phải là giáo sư.;

c) Tỷ lệ thành viên ngoài cơ sở đào tạo do cơ sở đào tạo quy định trong quy chế nội bộ nhưng phải đảm bảo tối thiểu từ 30% đến 50% tổng số thành viên Hội đồng nhằm bảo đảm tính khách quan, độc lập; chuyên gia quốc tế tham gia họp trực tuyến được tính là thành viên ngoài cơ sở. Từng hồ sơ ứng viên phải được đánh giá bởi các chuyên gia có chuyên môn bao quát lĩnh vực và tuyệt đối không có xung đột lợi ích theo quy định tại Điều 18 Thông tư này.

3. Cơ chế áp dụng đối với ngành hẹp, ngành đặc thù: Trường hợp trong nước có dưới 10 (mười) người đáp ứng đủ điều kiện làm thành viên Hội đồng theo quy định tại điểm a hoặc điểm b khoản 2 Điều này, để bảo đảm đủ cơ cấu thành phần, cơ sở đào tạo được phép thay thế tối đa hai thành viên là giáo sư (khi xét giáo sư) hoặc thành viên là phó giáo sư (khi xét phó giáo sư) bằng các phó giáo sư có năng lực chuyên môn phù hợp, có thành tích công bố khoa học nổi bật và được kiểm chứng trong 05 (năm) năm gần nhất, kèm theo hồ sơ giải trình chi tiết trong quyết định thành lập Hội đồng.

4. Cơ chế liên kết, gửi đánh giá và phân định trách nhiệm pháp lý: Cơ sở đào tạo được thỏa thuận thành lập Hội đồng liên kết hoặc gửi hồ sơ đánh giá tại cơ sở giáo dục đại học khác theo thỏa thuận công khai, minh bạch; kết quả đánh giá phải được lập thành biên bản và hồ sơ riêng biệt cho từng vị trí chức danh. Cơ cấu thành phần thành viên ngoài cơ sở được xác định theo nguyên tắc của

nơi tổ chức đánh giá. Việc tổ chức đánh giá tại cơ sở khác không làm chuyển giao trách nhiệm pháp lý của cơ sở tuyển chọn đối với tính hợp pháp, tính chính xác của hồ sơ, kết quả đánh giá và quyết định bổ nhiệm cuối cùng.

5. Thể thức phiên họp, nguyên tắc đánh giá và biểu quyết:

a) Phiên họp của Hội đồng phải có ít nhất 2/3 (hai phần ba) tổng số thành viên tham gia, trong đó bắt buộc có Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch được ủy quyền và Thư ký. Nhóm thành viên có quyền đánh giá cùng một vị trí chức danh phải thảo luận kỹ lưỡng, bảo đảm tính khách quan; nhóm này có ít nhất 05 (năm) thành viên (riêng khối ngành IV ít nhất 03 (ba) thành viên), trong đó thành viên ngoài cơ sở chiếm quá một nửa;

b) Các thành viên Hội đồng thực hiện đánh giá độc lập đối với từng ứng viên và tiến hành biểu quyết theo nguyên tắc đa số. Trường hợp thay người hoặc bổ sung thành viên, thành viên mới phải nghiên cứu đầy đủ hồ sơ của vị trí trước khi tham gia thảo luận, tổng hợp và so sánh;

c) Số phiếu hợp lệ và tỷ lệ đạt được tính trên tổng số thành viên thực tế tham gia đánh giá và biểu quyết tại phiên họp, sau khi đã loại trừ các thành viên không được tham gia đánh giá hoặc phải rút lui do có xung đột lợi ích theo quy định tại Điều 18 Thông tư này.

6. Hình thức họp trực tuyến, tính điểm độc lập và bảo mật thông tin:

a) Thành viên Hội đồng có thể tham dự phiên họp theo hình thức trực tuyến khi bảo đảm các điều kiện về kỹ thuật xác thực danh tính và ghi hình toàn bộ quá trình; chỉ thành viên tham gia đầy đủ toàn bộ quá trình đánh giá ứng viên mới được quyền chấm điểm và biểu quyết;

b) Thành viên Hội đồng chấm điểm độc lập, ký phiếu đánh giá và chịu trách nhiệm cá nhân về nhận xét, điểm số của mình. Kết quả đánh giá, xếp loại ứng viên được biểu quyết kín theo nguyên tắc đa số, căn cứ trên tổng số phiếu hợp lệ của các thành viên thực tế tham gia đánh giá và biểu quyết theo quy định tại khoản 5 Điều này;

c) Toàn bộ dữ liệu ghi âm, ghi hình, biên bản điện tử, phiếu đánh giá và các tài liệu liên quan đến phiên họp phải được lưu trữ, quản lý và bảo mật nghiêm ngặt theo quy định của pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quy chế nội bộ của cơ sở đào tạo.

7. Công khai thông tin thành viên, kinh phí và trách nhiệm bảo mật: Danh sách thành viên Hội đồng cùng thông tin tóm tắt về chức danh, trình độ chuyên môn và đơn vị công tác phải được công khai trên cổng thông tin điện tử của cơ sở đào tạo trong thời hạn 05 (năm) ngày làm việc kể từ ngày ban hành quyết định thành lập và ít nhất 15 (mười lăm) ngày trước khi diễn ra phiên họp đánh giá. Mức thù lao chi trả cho thành viên Hội đồng được công khai minh bạch trong kế hoạch và quy chế tài chính nội bộ, tuyệt đối không chi ngoài mức đã công bố. Thành viên Hội đồng có trách nhiệm bảo mật thông tin hồ sơ của ứng viên và các tài liệu thuộc phạm vi bảo mật theo quy định của pháp luật và quy chế của cơ sở đào tạo.

Điều 18. Xung đột lợi ích

1. Thành viên Hội đồng và chuyên gia phản biện không được tham gia đánh giá hồ sơ ứng viên khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có quan hệ là người thân thích theo quy định của pháp luật hoặc có lợi ích kinh tế trực tiếp liên quan đến ứng viên;

b) Là người hướng dẫn chính hoặc hướng dẫn phụ luận án tiến sĩ của ứng viên mà thời điểm ứng viên bảo vệ thành công luận án tính đến ngày hết hạn nộp hồ sơ chưa đủ 05 (năm) năm;

c) Là tác giả chính trong công trình khoa học hoặc cùng là chủ nhiệm, phó chủ nhiệm đề tài, dự án nghiên cứu khoa học trực tiếp với ứng viên trong thời hạn 05 (năm) năm gần nhất tính đến ngày hết hạn nộp hồ sơ đối với thành viên Hội đồng và 03 (ba) năm đối với chuyên gia phản biện;

d) Chuyên gia phản biện thuộc cùng đơn vị trực tiếp công tác (Bộ môn, Khoa hoặc Viện nghiên cứu trực thuộc) với ứng viên, hoặc là cấp trên có quan hệ quản lý trực tiếp ứng viên tại cơ sở tuyển chọn;

đ) Các trường hợp khác có căn cứ rõ ràng cho thấy quan hệ ảnh hưởng trực tiếp đến tính độc lập, khách quan trong việc đánh giá chuyên môn.

2. Quy định rút lui và ủy quyền đối với ứng viên là lãnh đạo, thành viên Hội đồng và các chủ thể liên quan:

a) Người đăng ký dự tuyển không được tham gia làm thành viên Hội đồng đánh giá trong cùng đợt tuyển chọn;

b) Trường hợp người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu cơ sở đào tạo là ứng viên dự tuyển, người đó không được trực tiếp phê duyệt danh sách chuyên gia phản biện độc lập, không tham gia đánh giá, biểu quyết và không ký các quyết định phê duyệt kết quả liên quan trực tiếp đến hồ sơ của mình; thẩm quyền quyết định đối với các nội dung này được thực hiện theo quy định tại khoản 6 Điều 22 Thông tư này;

c) Tổ chức, cá nhân tài trợ kinh phí hoặc có lợi ích kinh tế gắn liền với vị trí tuyển chọn không được tham gia vào quá trình lựa chọn chuyên gia đánh giá hoặc có bất kỳ hành vi nào gây ảnh hưởng đến tính độc lập, khách quan của kết quả đánh giá.

3. Người tham gia đánh giá (thành viên Hội đồng, chuyên gia phản biện) có trách nhiệm kê khai bằng văn bản hoặc trên hệ thống điện tử về việc không vi phạm các trường hợp xung đột lợi ích quy định tại khoản 1 Điều này trước khi nhận nhiệm vụ và có nghĩa vụ cập nhật ngay khi phát sinh thay đổi. Trường hợp phát sinh xung đột lợi ích, người đó phải tự rút khỏi việc đánh giá hồ sơ liên quan. Cơ sở đào tạo có trách nhiệm xem xét quyết định thay thế hoặc điều chỉnh người đánh giá để bảo đảm tuân thủ quy định về số lượng thành viên tối thiểu và cơ cấu chuyên môn tại Điều 17. Hồ sơ kê khai xung đột lợi ích phải được lưu trữ cùng với hồ sơ đánh giá của ứng viên để phục vụ công tác thanh tra, kiểm tra và giải trình.

4. Trường hợp phát sinh hoặc phát hiện vi phạm quy định về xung đột lợi ích sau khi đã thực hiện việc đánh giá, người đứng đầu cơ sở đào tạo căn cứ đề xuất của Hội đồng đánh giá hoặc bộ phận tham mưu xem xét, quyết định:

a) Hủy bỏ kết quả đánh giá, ý kiến phản biện của thành viên hoặc chuyên gia có vi phạm xung đột lợi ích;

b) Thay thế thành viên, tổ chức đánh giá lại hoặc thực hiện lại bước đánh giá bị ảnh hưởng để bảo đảm tính khách quan, công bằng và liêm chính của toàn bộ quy trình; không thực hiện việc tính lại điểm hoặc điều chỉnh kết quả dựa trên các đánh giá đã bị ảnh hưởng bởi vi phạm.

Điều 19. Tiêu chuẩn chuyên gia phản biện và bảo mật thông tin

1. Tiêu chuẩn và nguyên tắc lựa chọn chuyên gia phản biện:

a) Chuyên gia phản biện phải là nhà khoa học có uy tín, năng lực và chuyên môn sâu phù hợp với lĩnh vực, nội dung chuyên môn của vị trí chức danh cần tuyển chọn; độc lập với ứng viên và tuyệt đối không vi phạm các quy định về xung đột lợi ích tại Điều 18 Thông tư này;

b) Tiêu chuẩn chức danh của chuyên gia phản biện được quy định cụ thể như sau:

Đối với việc đánh giá hồ sơ ứng viên chức danh giáo sư: Chuyên gia phản biện phải đang hoặc đã giữ chức danh giáo sư (hoặc chức danh học thuật tương đương từ nước ngoài).

Đối với việc đánh giá hồ sơ ứng viên chức danh phó giáo sư: Chuyên gia phản biện phải từ chức danh phó giáo sư (hoặc tương đương) trở lên, trong đó phải có ít nhất một chuyên gia giữ chức danh giáo sư.

c) Việc lựa chọn chuyên gia phản biện do cơ sở đào tạo chủ động tìm kiếm, quyết định từ danh sách chuyên gia độc lập bảo đảm đủ tiêu chuẩn; danh tính của chuyên gia phản biện phải được bảo mật tuyệt đối.

2. Số lượng và cơ cấu chuyên gia phản biện đối với từng hồ sơ:

a) Hồ sơ ứng viên chức danh giáo sư phải có ít nhất 05 (năm) chuyên gia phản biện hợp lệ, trong đó bắt buộc có ít nhất 01 (một) chuyên gia đang làm việc tại cơ sở nghiên cứu, cơ sở giáo dục đại học hoặc tổ chức khoa học và công nghệ ở nước ngoài;

b) Hồ sơ ứng viên chức danh phó giáo sư phải có ít nhất 03 (ba) chuyên gia phản biện hợp lệ;

c) Đối với các ngành thuộc lĩnh vực đặc thù (như Khoa học Xã hội và Nhân văn, Văn học, Khoa học An ninh, Khoa học Quân sự) hoặc các ngành mà thực tế trong nước và quốc tế có nguồn chuyên gia hạn chế, cơ sở đào tạo được phép quy định đặc thù trong quy chế nội bộ nhưng phải bảo đảm nguyên tắc khách quan, độc lập.

3. Trường hợp ngành chuyên môn đặc thù không có chuyên gia nước ngoài hoặc đã chủ động mời nhưng chuyên gia nước ngoài không tham gia, cơ

sở đào tạo được phép thay thế yêu cầu về chuyên gia nước ngoài bằng việc bổ sung chuyên gia trong nước có uy tín cao (giữ chức danh giáo sư, độc lập với ứng viên) hoặc báo cáo giải trình cụ thể trong hồ sơ thẩm định; không áp dụng cứng nhắc việc tăng số lượng phản biện hình thức.

4. Bản nhận xét, đánh giá của phản biện phải bảo đảm tính khách quan, khoa học, phản ánh đầy đủ các nội dung sau:

a) Đánh giá về tính mới, tính độc lập, chất lượng khoa học, chiều sâu chuyên môn, sự phù hợp của các công trình tiêu biểu với ngành, chuyên ngành đăng ký xét đạt tiêu chuẩn chức danh; không suy diễn chất lượng chuyên môn từ số lượng công trình hoặc chỉ số định lượng của tạp chí;

b) Đối với ứng viên xét đạt tiêu chuẩn chức danh Giáo sư, bản nhận xét phải phân tích và làm rõ thêm các tiêu chí chuyên sâu: Tri thức khoa học mới và uy tín khoa học; vai trò dẫn dắt chuyên môn và định hướng nghiên cứu; công tác phát triển đội ngũ khoa học kế cận.

c) Ý kiến nhận xét phải nêu rõ căn cứ, chỉ rõ điểm mạnh, điểm hạn chế và các vấn đề cần làm rõ đối với hồ sơ của ứng viên.

5. Bản nhận xét của phản biện phải đưa ra kết luận rõ ràng về mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của ứng viên dựa trên các nội dung phân tích quy định tại khoản 4 Điều này. Ý kiến phản biện mang tính chất tư vấn chuyên môn độc lập, làm căn cứ để các thành viên Hội đồng tham khảo, kiểm tra, đối chiếu và đánh giá, chấm điểm theo quy định tại Điều 21 Thông tư này; không có giá trị thay thế kết quả đánh giá, chấm điểm và biểu quyết của Hội đồng.

6. Bản nhận xét của phản biện phải được gửi đến Hội đồng trong thời hạn 30 (ba mươi) ngày kể từ khi nhận đủ hồ sơ.

a) Trường hợp bản nhận xét không rõ căn cứ hoặc chưa đủ nội dung theo quy định, Hội đồng yêu cầu phản biện bổ sung, làm rõ. Không được sửa đổi nội dung hoặc thay thế chuyên gia phản biện chỉ vì nội dung nhận xét hoặc kết luận của phản biện không thuận lợi cho ứng viên.

b) Việc thay thế chuyên gia phản biện chỉ được thực hiện trong các trường hợp: phản biện từ chối thực hiện nhiệm vụ, không thực hiện đúng thời hạn sau khi đã được nhắc nhở, có xung đột lợi ích hoặc không đáp ứng yêu cầu chuyên môn sau khi đã được đề nghị bổ sung, làm rõ.

7. Việc đề nghị phản biện bổ sung chỉ được thực hiện khi có vấn đề chuyên môn quan trọng chưa được làm rõ hoặc có nhận định mâu thuẫn cần kiểm chứng:

a) Hội đồng phải lập văn bản ghi rõ nội dung, lý do và phạm vi cần làm rõ; mỗi hồ sơ chỉ được yêu cầu phản biện bổ sung tối đa không quá 01 (một) lần và không quá 02 (hai) chuyên gia;

b) Mọi ý kiến nhận xét hợp lệ đều phải được lưu trong hồ sơ và xem xét tổng thể; nghiêm cấm hành vi lạm dụng việc mời thêm phản biện hoặc cố tình tìm kiếm ý kiến thuận lợi để thay đổi kết quả đánh giá ban đầu.

8. Ứng viên được cung cấp bản nhận xét (đã ẩn danh chuyên gia phản biện) ít nhất 05 (năm) ngày làm việc trước khi Hội đồng họp xem xét.

a) Ứng viên có quyền giải trình và cung cấp tài liệu bổ sung để làm rõ các vấn đề theo phạm vi quy định; Hội đồng có trách nhiệm ghi rõ cách thức xử lý đối với từng ý kiến giải trình ảnh hưởng đến kết quả đánh giá;

b) Nghiêm cấm đưa ứng viên vào danh sách xếp hạng hoặc biểu quyết khi chưa làm rõ các vấn đề trọng yếu hoặc chưa xác minh được việc đáp ứng yêu cầu tối thiểu theo quy định. Việc cung cấp bản nhận xét phải bảo đảm tuyệt đối không làm lộ danh tính của chuyên gia phản biện.

Điều 20. Đánh giá năng lực chuyên môn

1. Hội đồng tiến hành đánh giá năng lực chuyên môn của ứng viên:

a) Việc đánh giá được thực hiện toàn diện dựa trên cơ sở hồ sơ, các sản phẩm chuyên môn, bản nhận xét của các chuyên gia phản biện, ý kiến giải trình của ứng viên và kết quả đánh giá trực tiếp (nếu có);

b) Việc chấm điểm được thực hiện theo thang điểm và các tiêu chí đã được cơ sở đào tạo ban hành và công bố công khai. Kết quả chấm điểm là căn cứ để Hội đồng biểu quyết, xếp hạng theo quy định tại Điều 21 và Điều 22 Thông tư này.

2. Ứng viên tham gia buổi thuyết trình, thuyết giảng (nếu có) và trao đổi chuyên môn trực tiếp với Hội đồng:

a) Nội dung thuyết trình và trao đổi tập trung vào các đóng góp tiêu biểu, kết quả đào tạo, nghiên cứu, kế hoạch thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và giải trình các vấn đề theo yêu cầu từ hồ sơ và nhận xét phản biện. Không yêu cầu ứng viên trình bày lần lượt toàn bộ danh mục công trình tiêu biểu.

b) Việc đánh giá năng lực chuyên môn tại buổi làm việc phải tuân thủ các tiêu chí đặc thù theo từng chức danh:

Đối với ứng viên xét đạt tiêu chuẩn chức danh Phó Giáo sư: Phải thể hiện rõ chiều sâu chuyên môn và đóng góp độc lập.

Đối với ứng viên xét đạt tiêu chuẩn chức danh Giáo sư: Việc đánh giá phải tập trung làm rõ các đóng góp mới về khoa học, uy tín và ảnh hưởng khoa học, vai trò dẫn dắt chuyên môn và kết quả đóng góp đối với sự phát triển đội ngũ kế cận.

c) Cơ sở đào tạo quy định hình thức đánh giá trực tiếp năng lực giảng dạy phù hợp với vị trí bổ nhiệm, có thể thực hiện thông qua các hình thức thuyết giảng chuyên môn, hồ sơ hoặc hình thức phù hợp khác. Hình thức đánh giá phải được công bố trước và áp dụng thống nhất đối với ứng viên cùng vị trí bổ nhiệm; được tổ chức trong buổi thuyết trình và trao đổi chuyên môn hoặc tổ chức riêng.

3. Việc đánh giá năng lực ngoại ngữ phục vụ chuyên môn của ứng viên:

a) Năng lực ngoại ngữ được đánh giá trực tiếp thông qua nội dung trình bày và trao đổi chuyên môn bằng ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu tại Điều 9 Thông tư này; không chỉ căn cứ vào văn bằng, chứng chỉ. Kết quả đánh giá được ghi nhận theo mức độ đạt hoặc không đạt, không chấm điểm;

b) Việc kiểm tra, đánh giá trực tiếp được tích hợp trong buổi trao đổi chuyên môn tại khoản 2 Điều này. Cơ sở đào tạo quy định cụ thể các trường hợp được miễn kiểm tra trực tiếp, các ngôn ngữ thay thế phù hợp với đặc thù từng khối ngành và phân công trách nhiệm đánh giá cho Hội đồng.

4. Tổ chức buổi thuyết trình, thuyết giảng (nếu có) và trao đổi chuyên môn:

a) Buổi thuyết trình, thuyết giảng (nếu có) và trao đổi chuyên môn được tổ chức trực tiếp tại Hội đồng. Thời gian và quy trình tổ chức do Hội đồng quyết định bảo đảm phù hợp với đặc thù chuyên ngành, đáp ứng yêu cầu thẩm định thực chất;

b) Toàn bộ quá trình trao đổi, các ý kiến nhận xét, nội dung giải trình và kết luận đánh giá năng lực giảng dạy, chuyên môn, ngoại ngữ phải được lập thành biên bản chi tiết, lưu trữ trong hồ sơ xét đạt tiêu chuẩn chức danh theo quy định.

5. Hình thức tổ chức đánh giá trực tiếp:

a) Hoạt động đánh giá trực tiếp có thể được tổ chức theo hình thức trực tiếp hoặc trực tuyến trên nền tảng công nghệ bảo đảm xác thực danh tính người tham gia và ghi hình, ghi âm đầy đủ toàn bộ quá trình đánh giá;

b) Kết quả của các hình thức đánh giá phải được sử dụng đồng bộ cho các tiêu chí tương ứng, bảo đảm không tạo nhóm điểm riêng biệt hoặc chấm lặp trùng lặp cho cùng một nội dung đóng góp chuyên môn.

Điều 21. Chấm điểm và xếp hạng ứng viên

1. Nguyên tắc chấm điểm, xử lý chênh lệch điểm số và hậu kiểm:

a) Chỉ thành viên Hội đồng tham gia đánh giá trực tiếp theo quy định mới có quyền chấm điểm. Thành viên chấm điểm độc lập theo thang điểm và tiêu chí đã công bố, ghi rõ minh chứng, nhận xét và căn cứ cho từng điểm số;

b) Trường hợp có chênh lệch điểm số bất thường giữa các thành viên Hội đồng, Chủ tịch Hội đồng yêu cầu các thành viên liên quan giải trình; việc điều chỉnh điểm số (nếu có) phải có căn cứ rõ ràng, được lập thành biên bản và nghiêm cấm điều chỉnh điểm theo hướng vụ lợi để thay đổi kết quả đạt ngưỡng;

c) Cơ chế hậu kiểm hồ sơ và kết quả đánh giá phải được thực hiện chặt chẽ, hoàn thành trước khi trình cấp có thẩm quyền ra quyết định công nhận đạt tiêu chuẩn hoặc ký quyết định bổ nhiệm, nhằm bảo đảm tính chính xác và chịu trách nhiệm giải trình theo quy định pháp luật.

2. Xác nhận kết quả và xếp hạng ứng viên:

a) Hội đồng tiến hành xác nhận kết quả kiểm tra các yêu cầu tối thiểu, tổng hợp điểm số từng tiêu chí, từng tiêu chuẩn và tổng điểm của ứng viên theo phương pháp đã được công bố;

b) Xếp hạng các ứng viên đủ điều kiện theo quy định tại Điều 12 tính từ tổng điểm cao xuống thấp. Trường hợp có các ứng viên đạt tổng điểm bằng nhau, Hội đồng ghi nhận đồng hạng;

c) Nghiêm cấm mọi hành vi biểu quyết để thay đổi điểm số cá nhân, miễn giảm yêu cầu tối thiểu hoặc làm sai lệch thứ hạng kết quả đánh giá.

3. Xác định nhóm năng lực tương đương hoặc vượt trội và thông qua kết luận của Hội đồng:

a) Việc xác định nhóm ứng viên có năng lực tương đương hoặc người xếp đầu vượt trội phải dựa trên các tiêu chí, mức điểm, ngưỡng chênh lệch điểm số (đã được công bố trước) và minh chứng xác thực từ hồ sơ, kết quả đánh giá;

b) Kết quả đánh giá, kết luận của Hội đồng phải nêu rõ căn cứ, ưu điểm, hạn chế của ứng viên và kết quả biểu quyết; văn bản kết luận chỉ được thông qua khi có ít nhất 2/3 (hai phần ba) tổng số thành viên có quyền đánh giá tham gia biểu quyết tán thành;

c) Trường hợp chưa đủ căn cứ hoặc không đạt tỷ lệ phiếu biểu quyết quy định, Hội đồng ghi rõ vào biên bản là chưa đủ cơ sở xác định năng lực tương đương hoặc vượt trội.

4. Hồ sơ kết quả đánh giá phải phản ánh đầy đủ, khách quan và khép kín toàn bộ quá trình làm việc của Hội đồng, bao gồm:

a) Việc kê khai, rà soát và xử lý xung đột lợi ích liên quan đến thành viên Hội đồng và ứng viên;

b) Việc đáp ứng từng yêu cầu tối thiểu, nội dung được kế thừa, kết quả xác minh, điểm số chi tiết từng tiêu chí, từng tiêu chuẩn, tổng điểm và thứ hạng của ứng viên;

c) Lưu trữ đầy đủ biên bản ghi nhận điểm gốc, các ý kiến giải trình, nội dung điều chỉnh điểm số, căn cứ xử lý ý kiến phản biện, kết quả biểu quyết và khuyến nghị lựa chọn của Hội đồng.

Điều 22. Danh sách đề xuất và lựa chọn kết quả

1. Hội đồng lập và quyết định danh sách đề xuất của mỗi vị trí chức danh bao gồm toàn bộ các ứng viên đáp ứng yêu cầu tối thiểu của vị trí, được sắp xếp theo thứ tự xếp hạng tổng điểm từ cao xuống thấp.

2. Trường hợp kết quả đánh giá cho thấy có nhiều ứng viên đạt tiêu chuẩn tương đương hoặc vượt trội theo quy định tại Điều 21 Thông tư này, Hội đồng báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét quyết định theo quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở đào tạo.

3. Hội đồng trình danh sách đề xuất, báo cáo so sánh và phương án lựa chọn. Sau khi hoàn thành việc công khai, xử lý kiến nghị theo Điều 23 Thông tư này, người đứng đầu cơ sở đào tạo quyết định lựa chọn theo các trường hợp sau:

a) Trường hợp có một ứng viên, hoặc có người xếp đầu vượt trội rõ ràng và đáp ứng yêu cầu của vị trí: lựa chọn người đó; trường hợp có thông tin mới

có thể làm thay đổi kết quả thì phải được xác minh và xem xét lại trước khi quyết định;

b) Trường hợp có nhóm ứng viên được xác định có năng lực tương đương ở đầu danh sách đề xuất: người đứng đầu quyết định lựa chọn một người và giải trình lý do dựa trên yêu cầu, nhiệm vụ của vị trí, kế hoạch công tác của ứng viên, các quy định ưu tiên theo luật định và khuyến nghị của Hội đồng;

c) Trường hợp chưa xác định được tương đương hoặc vượt trội: ưu tiên lựa chọn người xếp đầu theo kết quả xếp hạng khách quan của Hội đồng; bảo đảm tính công khai, minh bạch trong toàn bộ quá trình quyết định.

4. Chỉ sử dụng các yêu cầu đã công bố để giải trình; nghiêm cấm tự ý sửa điểm, giảm yêu cầu tối thiểu hoặc chọn người ngoài danh sách đề xuất. Trường hợp ứng viên được lựa chọn từ chối hoặc không đủ điều kiện, dừng quy trình và tổ chức xét tuyển vào đợt tiếp theo.

5. Quyết định bổ nhiệm ghi rõ chức danh, ngành, nhóm ngành, vị trí, hình thức, thời hạn làm việc, nhiệm vụ và nguồn lực. Người được bổ nhiệm có hợp đồng hoặc văn bản giao nhiệm vụ, chỉ tiêu và cơ chế đánh giá.

6. Nếu người được lựa chọn là người đứng đầu cơ sở, chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm người đứng đầu theo pháp luật và quy chế tổ chức, hoạt động của cơ sở quyết định bổ nhiệm chức danh; người dự tuyển không tham gia quyết định về hồ sơ của mình.

Điều 23. Công khai kết quả và giải quyết kiến nghị

1. Trong 05 (năm) ngày làm việc kể từ khi Hội đồng kết luận, cơ sở đào tạo công khai danh sách đề xuất, điểm số, thứ hạng và kết quả biểu quyết trong ít nhất 15 (mười lăm) ngày làm việc. Kết quả của ứng viên không nằm trong danh sách đề xuất được thông báo riêng; tuyệt đối không công khai danh tính chuyên gia phản biện và thông tin bảo mật.

2. Ứng viên được thông báo trực tiếp kết quả kiểm tra yêu cầu tối thiểu, điểm từng tiêu chuẩn, tiêu chí nếu đã được chấm điểm, lý do không được đưa vào danh sách đề xuất, nhận xét phản biện ẩn danh và nội dung Hội đồng xử lý có liên quan; được kiến nghị trong thời gian công khai. Thời hạn này không hạn chế quyền khiếu nại, tố cáo theo pháp luật.

3. Cơ sở giải quyết kiến nghị trong ba mươi ngày từ khi nhận được. Trường hợp cần kéo dài xác minh phải thông báo lý do và thời hạn dự kiến. Nội dung xem xét gồm thủ tục, xung đột lợi ích, minh chứng, dữ kiện, tính điểm và việc áp dụng tiêu chí; khi có căn cứ tranh chấp chuyên môn, tổ chức đánh giá độc lập nội dung đó, không thay nhận định chuyên môn bằng ý kiến hành chính.

4. Sai sót ảnh hưởng kết quả phải được khắc phục hoặc tổ chức lại bước liên quan, công khai kết quả điều chỉnh và bảo đảm quyền giải trình. Chỉ quyết định bổ nhiệm sau thời gian công khai và sau khi xử lý xong kiến nghị có căn cứ có thể ảnh hưởng kết quả vị trí. Phản ánh chưa có nội dung, căn cứ cụ thể không tự làm dừng toàn bộ đợt tuyển chọn; cơ sở phải ghi nhận và xem xét theo phạm vi liên quan.

5. Trong 05 (năm) ngày làm việc từ khi quyết định lựa chọn, cơ sở đào tạo công khai người được lựa chọn và giải trình; thông báo cho ứng viên trong danh sách đề xuất lý do lựa chọn hoặc không lựa chọn. Khiếu nại, tố cáo và việc giải quyết thực hiện theo pháp luật tương ứng.

Điều 24. Thực hiện nhiệm vụ, đánh giá và miễn nhiệm

1. Người được bổ nhiệm thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu, phát triển đội ngũ, tập thể và phục vụ cộng đồng phù hợp vị trí chức danh. Cơ sở đào tạo cụ thể hóa nhiệm vụ và chỉ tiêu trong văn bản giao nhiệm vụ hoặc hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động và bảo đảm điều kiện thực hiện.

2. Cơ sở theo dõi kết quả hằng năm và đánh giá tổng thể theo chu kỳ từ ba đến năm năm, căn cứ nhiệm vụ, kết quả và điều kiện thực hiện; không yêu cầu tích lũy lại các thành tích bắt buộc để bổ nhiệm. Kết quả đánh giá được dùng để điều chỉnh nhiệm vụ, hỗ trợ phát triển, thực hiện chế độ hoặc xem xét miễn nhiệm.

3. Khi không hoàn thành nhiệm vụ, cơ sở đào tạo phải thông báo nội dung, xác định nguyên nhân, biện pháp hỗ trợ và thời hạn khắc phục từ sáu đến mười hai tháng, phù hợp tính chất nhiệm vụ. Chỉ xem xét miễn nhiệm do không hoàn thành nhiệm vụ sau khi đã bảo đảm điều kiện thực hiện, hết thời hạn khắc phục và có kết quả đánh giá cho thấy vẫn không đáp ứng; không phải chờ thêm một chu kỳ đánh giá tổng thể. Thời gian nghỉ hợp pháp hoặc thiếu điều kiện do cơ sở có trách nhiệm bảo đảm phải được xem xét khi xác định thời hạn.

4. Ngoài trường hợp tại khoản 3 Điều này, miễn nhiệm được xem xét khi có kết luận vi phạm nghiêm trọng liêm chính học thuật, đạo đức nghề nghiệp trong thời gian giữ chức danh; có bản án, quyết định có hiệu lực làm mất điều kiện giữ vị trí; không thực hiện cam kết về hình thức làm việc; hoặc tự nguyện thôi giữ chức danh.

5. Trường hợp cần đánh giá chuyên môn hoặc có tranh chấp, cơ sở thành lập Hội đồng có chuyên môn phù hợp, quá nửa thành viên ngoài cơ sở, không có xung đột lợi ích. Hội đồng thẩm định trong ba mươi ngày và bảo đảm quyền giải trình trực tiếp, bằng văn bản; người có thẩm quyền quyết định trong 15 (mười lăm) ngày từ khi có kết luận của Hội đồng.

6. Hết thời hạn bổ nhiệm, chấm dứt quan hệ làm việc hoặc thôi giữ vị trí mà không chuyển sang vị trí tương đương được xử lý bằng việc ghi nhận chấm dứt hiệu lực quyết định bổ nhiệm; không mặc nhiên coi là miễn nhiệm do vi phạm.

7. Không miễn nhiệm chỉ vì nhóm ngành không còn đáp ứng Điều 7 Thông tư này. Thẩm quyền đối với người đứng đầu thực hiện theo khoản 6 Điều 22 Thông tư này; kết quả được công khai, cập nhật theo Điều 26 Thông tư này và bảo đảm quyền khiếu nại. Chế độ làm việc và chức danh nghề nghiệp được xử lý theo pháp luật tương ứng.

Điều 25. Thu hồi quyết định bổ nhiệm

1. Cơ sở đào tạo thu hồi quyết định bổ nhiệm khi có kết luận về gian lận hồ sơ, văn bằng không hợp pháp, đạo văn, ngụy tạo dữ liệu, mua bán quyền đứng tên tác giả hoặc gian lận thành tích dùng làm căn cứ bổ nhiệm; hoặc xác định người được bổ nhiệm không đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tại thời điểm bổ nhiệm do minh chứng không hợp lệ làm sai lệch kết quả đánh giá, xếp hạng.

2. Sai sót kỹ thuật được đính chính nếu không ảnh hưởng kết quả đánh giá, xếp hạng và bổ nhiệm. Công bố bị rút, bị quan ngại, thay đổi chỉ mục, xếp loại không tự dẫn đến thu hồi; phải xác minh, xác định lại việc đáp ứng tiêu chuẩn theo Điều 11 Thông tư này và trách nhiệm cá nhân.

3. Chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm quyết định thu hồi; khi cơ sở tổ chức lại do chủ thể kế thừa thẩm quyền thực hiện, khi giải thể do cơ quan có thẩm quyền theo pháp luật giải quyết.

4. Thông báo căn cứ dự kiến thu hồi, cho người liên quan giải trình trong mười lăm ngày; xác minh, lấy ý kiến chuyên môn độc lập khi cần; quyết định trong 30 (ba mươi) ngày từ khi hết thời hạn giải trình. Trường hợp cần kéo dài xác minh phải thông báo lý do, thời hạn. Quyết định nêu rõ căn cứ, được công khai, cập nhật theo Điều 26 Thông tư này.

5. Việc xem xét không phụ thuộc người đó còn làm việc tại cơ sở đào tạo. Xử lý chế độ đã hưởng, trách nhiệm và hoạt động chuyên môn theo pháp luật; không tự hủy kết quả đào tạo của người học chỉ do thu hồi chức danh người hướng dẫn. Người bị thu hồi quyết định bổ nhiệm có quyền khiếu nại theo pháp luật.

Điều 26. Trách nhiệm của cơ sở đào tạo

1. Ban hành, công khai và tổ chức thực hiện quy định đánh giá, tuyển chọn; chịu trách nhiệm về việc cụ thể hóa yêu cầu năng lực, hình thức đánh giá, thang đánh giá, trọng số, tỷ trọng và phương pháp tổng hợp điểm. Bảo đảm nguồn lực, tính chính xác của hồ sơ, dữ liệu và trách nhiệm của từng chủ thể.

2. Công khai kế hoạch, bảng kiểm vị trí bổ nhiệm, thông báo, Hội đồng, hồ sơ và kết quả theo các điều tương ứng; công khai quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, thu hồi, chấm dứt hiệu lực và giải trình lựa chọn.

3. Trong mười lăm ngày làm việc từ khi ban hành quyết định, cập nhật cơ sở dữ liệu ngành, gửi Bộ Giáo dục và Đào tạo và cơ quan quản lý trực tiếp. Việc tính vào đội ngũ phải có dữ liệu hợp lệ và đáp ứng quy định tương ứng.

4. Trước ngày 31 tháng 12 hằng năm, báo cáo Bộ Giáo dục và Đào tạo về công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư, bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tổng hợp số lượng vị trí việc làm, số lượng ứng viên đăng ký, số lượng ứng viên đủ điều kiện xếp hạng và danh sách người được bổ nhiệm theo ngành, nhóm ngành, chức danh và hình thức làm việc;

b) Các trường hợp áp dụng cơ chế đặc thù theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Thông tư này và các trường hợp có số lượng ứng viên đặc thù;

c) Kết quả đánh giá định kỳ, tình hình giải quyết kiến nghị, khiếu nại, tố cáo, xử lý vi phạm liên quan đến công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm và thu hồi quyết định bổ nhiệm trong năm.

5. Việc lưu trữ hồ sơ và dữ liệu: Cơ sở đào tạo có trách nhiệm lưu trữ vĩnh viễn hồ sơ của các ứng viên đã được quyết định bổ nhiệm, bao gồm: phiếu chấm điểm gốc, dữ liệu tính điểm, nhận xét phản biện, lịch sử chỉnh sửa, biên bản làm việc của Hội đồng và các quyết định liên quan. Việc lưu trữ, số hóa, tiếp cận và công khai hồ sơ phải tuân thủ nghiêm ngặt pháp luật về lưu trữ, bảo vệ dữ liệu cá nhân và bảo mật nhà nước.

6. Người đứng đầu chịu trách nhiệm về quyết định trong phạm vi thẩm quyền, không chuyển trách nhiệm quyết định bổ nhiệm cho Hội đồng. Hội đồng và từng thành viên chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá thuộc phạm vi được giao.

Điều 27. Trách nhiệm của Bộ Giáo dục và Đào tạo

1. Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục chủ trì hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra và tổng hợp việc thực hiện.

2. Kiểm tra theo rủi ro kết hợp chọn ngẫu nhiên, tập trung vào tính hợp lệ của minh chứng, điều kiện vị trí, quy trình, xung đột lợi ích, cách áp dụng tiêu chí và giải trình; không tổ chức xét lại toàn bộ ứng viên. Khi có dấu hiệu sai lệch chuyên môn, sử dụng tư vấn độc lập để xác minh.

3. Dấu hiệu rủi ro gồm số bổ nhiệm tăng bất thường; tỷ lệ chức danh cao; nhiều vị trí chỉ có một ứng viên; trao đổi nhân sự Hội đồng, phản biện bất thường; phản ánh, kiến nghị hoặc tố cáo có căn cứ. Phạm vi kiểm tra được xác định theo mức độ rủi ro.

4. Vận hành dữ liệu và trang tra cứu chức danh; công khai thông báo tuyển chọn; tổ chức xác minh thông tin, hướng dẫn danh mục hội nghị uy tín và nguồn chuyên gia.

5. Bộ trưởng thành lập hội đồng tư vấn theo ngành hoặc vụ việc khi cần; hội đồng tư vấn không thay Hội đồng đánh giá của cơ sở đào tạo hoặc chủ thể có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm.

Điều 28. Xử lý vi phạm

1. Tổ chức, cá nhân vi phạm bị xử lý theo pháp luật tương ứng; kết quả tuyển chọn bị hủy hoặc quyết định bổ nhiệm bị thu hồi theo căn cứ tại Thông tư này.

2. Người đánh giá có xung đột không khai báo, thông đồng, làm sai lệch kết quả hoặc vụ lợi bị đình chỉ, thay thế và xem xét trách nhiệm. Thời hạn hạn chế tham gia hoặc đăng ký áp dụng theo quy định của pháp luật.

3. Cơ sở đào tạo có sai phạm phải khắc phục, tổ chức lại bước bị ảnh hưởng và giải trình. Việc tạm dừng, đình chỉ hoạt động hoặc xử lý người đứng đầu do cơ quan có thẩm quyền thực hiện theo pháp luật.

4. Công khai kết luận và kết quả xử lý trong phạm vi pháp luật cho phép; bảo đảm quyền giải trình, khiếu nại của người liên quan.

Điều 29. Điều khoản chuyển tiếp

1. Quyết định công nhận đạt tiêu chuẩn, quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư đã ban hành hợp pháp trước ngày Thông tư này có hiệu lực tiếp tục được ghi nhận theo phạm vi và thời hạn ghi trên quyết định.

2. Người có quyết định bổ nhiệm trước ngày 15 tháng 10 năm 2018 được giữ giá trị không xác định thời hạn theo quy định áp dụng, gắn với điều kiện làm việc quy định tại Điều 6 Thông tư này. Đối với người được bổ nhiệm có thời hạn từ ngày 15 tháng 10 năm 2018 đến trước ngày Thông tư này có hiệu lực, tiếp tục công tác, giữ vị trí tương ứng và được đề nghị ghi nhận thời hạn theo Điều 6; cơ sở đào tạo có trách nhiệm giải quyết trong thời hạn 12 (mười hai) tháng trên cơ sở hồ sơ và kết quả đánh giá thực hiện nhiệm vụ gần nhất, không tổ chức tuyển chọn lại.

3. Người đã được công nhận đạt tiêu chuẩn nhưng chưa được bổ nhiệm được tham gia tuyển chọn theo quy định tại Điều 13 Thông tư này như người đang giữ chức danh và không áp dụng điều kiện bắt buộc giữ chức danh 03 (ba) năm. Đối với người đã được công nhận đạt tiêu chuẩn phó giáo sư trước ngày Thông tư này có hiệu lực, mốc thâm niên và thành tích để dự tuyển giáo sư được tính từ ngày có quyết định công nhận đạt tiêu chuẩn phó giáo sư.

4. Khi chưa có kết quả xếp loại tạp chí công bố chính thức của Bộ Khoa học và Công nghệ, công bố loại 1 bao gồm các bài báo đăng trên tạp chí thuộc danh mục được Hội đồng Giáo sư nhà nước công nhận năm 2025 có quy định mức điểm tối đa từ 1,0 (một) điểm trở lên.

5. Trong thời hạn 03 (ba) năm kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực, số lượng giáo sư, phó giáo sư được cơ sở đào tạo bổ nhiệm mới hằng năm trong mỗi lĩnh vực được xác định bảo đảm các nguyên tắc sau:

a) Tổng số lượng bổ nhiệm mới trong lĩnh vực không vượt quá hạn mức tối đa do cơ sở tự xác định dựa trên năng lực thực tế, bảo đảm không vượt quá tổng tỷ lệ quy định tại Điều 7 Thông tư này; trường hợp tính theo tỷ lệ mà nhỏ hơn số nhóm ngành còn hạn mức thì được lấy bằng số nhóm ngành đó.

b) Mỗi nhóm ngành còn hạn mức được phép bổ nhiệm ít nhất 01 (một) người đủ tiêu chuẩn trong năm.

c) Việc xác định tỷ lệ giữa số lượng giáo sư và phó giáo sư bổ nhiệm mới được tính toán linh hoạt theo nhu cầu phát triển thực tế của cơ sở đào tạo, bảo đảm không bị triệt tiêu cơ hội bổ nhiệm khi lĩnh vực đó chỉ có ứng viên giáo sư hoặc ứng viên phó giáo sư.

Điều 30. Hiệu lực và trách nhiệm thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực từ ngày … tháng … năm 2026

2. Bãi bỏ Thông tư số 04/2019/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 3 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động

của Hội đồng Giáo sư nhà nước, các Hội đồng Giáo sư ngành, liên ngành và Hội đồng Giáo sư cơ sở; Thông tư số 06/2020/TT-BGDĐT ngày 19 tháng 03 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng Giáo sư nhà nước, các Hội đồng Giáo sư ngành, liên ngành và Hội đồng Giáo sư cơ sở ban hành kèm theo Thông tư số 04/2019/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 3 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

3. Chánh Văn phòng, Cục trưởng Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ; giám đốc, hiệu trưởng cơ sở đào tạo và tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành.

4. Văn bản được dẫn chiếu sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì áp dụng văn bản tương ứng. Vướng mắc được gửi Bộ Giáo dục và Đào tạo để xem xét, giải quyết theo thẩm quyền.

Nơi nhận:
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chính phủ;
- Ủy ban VH&XH của Quốc hội;
- Ban Tuyên giáo Trung ương;
- Cục Kiểm tra văn bản và Tổ chức thi hành pháp luật (Bộ Tư pháp);
- Ủy ban Quốc gia đổi mới giáo dục và đào tạo;
- Hội đồng Quốc gia Giáo dục và Phát triển nhân lực;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Công đoàn Giáo dục Việt Nam;
- Như khoản 3 Điều 30;
- Công báo CP; Cổng PLQG; CSDLQG về VBPL; Cổng TTĐT Chính phủ; Cổng TTĐT Bộ GDĐT;
- Lưu: VT, PC, NGCBQLGD (05).

KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG