

# NGĂN CHẶN, ĐẨY LÙI BỆNH SỢ TRÁCH NHIỆM, KHUYẾN KHÍCH, BẢO VỆ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC DÁM NGHĨ, DÁM LÀM

## NGÔ THÀNH CAN (\*)

**Tóm tắt:** Quy định về trách nhiệm công vụ yêu cầu cán bộ, công chức phải hành động, lựa chọn phương án hành động tối ưu và phù hợp với quy định của pháp luật, đồng thời phải báo cáo kết quả hoạt động và chịu trách nhiệm trước những hậu quả do không thực hiện hay thực hiện không đúng các nghĩa vụ của mình. Để ngăn chặn, đẩy lùi bệnh sợ trách nhiệm và khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức dám nghĩ, dám làm thì cần tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật, tuyên truyền giáo dục, nâng cao năng lực, sáng tạo đổi mới thực thi công vụ, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu và công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát.

**Từ khóa:** Dám nghĩ, dám làm; năng động, sáng tạo; người đứng đầu; trách nhiệm công vụ.

**Abstract:** The regulations on public service responsibility require the cadres and civil servants to act, choose the optimal action plan and comply with the provisions of laws, and also report the results of their activities and be responsible for the consequences of not performing or not properly performing their obligations. To prevent and repel the disease of fear of responsibility, encourage and protect cadres and civil servants that dare to think and dare to do, it is necessary to continue improving the policies and laws, propagandize, educate, and improve the capacity, be creative and innovative in public service performance, strengthen the responsibility of leaders and inspection, examination and supervision activities.

**Keywords:** Dare to think, dare to do; be proactive and creative; leaders; public service responsibility.

Ngày nhận bài: 05/9/2024 Ngày biên tập: 09/11/2024 Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

### 1. Trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức

Hoạt động công vụ là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức (CBC) theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và các quy định khác có liên quan<sup>(1)</sup>. Cán bộ, công chức khi tham gia hoạt động công vụ phải tuân thủ các nghĩa vụ được pháp luật quy định và có trách nhiệm thực hiện đúng quyền hạn được giao. Trách nhiệm được xem là “Điều phải làm, phải gánh

vác hoặc phải nhận lấy về mình”, “là phần việc được giao cho hoặc coi như được giao cho, phải bảo đảm làm tròn, nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu phần hậu quả”<sup>(2)</sup>. Như vậy, yêu cầu về trách nhiệm là làm việc theo đúng quy định pháp luật và đạt được kết quả theo những tiêu chuẩn cụ thể.

Trong hoạt động công vụ, trách nhiệm công vụ là “trách nhiệm của cán bộ, công chức nhà nước phải hành động phù hợp với quy định của pháp luật, lựa chọn phương án hành động tối ưu và hợp lý nhất, báo cáo kết quả hoạt động và gánh chịu những hậu quả do không thực hiện hay thực hiện không đúng các nghĩa vụ của mình”<sup>(3)</sup>. Đây là nghĩa vụ phải thực hiện nhiệm vụ được giao, không thể thoái thác hoặc chuyển giao cho người khác, là sự ràng buộc sức lực, tinh thần, danh dự,

(\*) PGS.TS; nguyên Giảng viên cao cấp Học viện Hành chính Quốc gia

(\*\*) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về chính sách, pháp luật khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung



**Ảnh minh họa**

bổn phận với nhiệm vụ và cũng chính là sự gắn bó, phụ thuộc của chủ thể vào hành vi của mình. Mặt khác, trách nhiệm công vụ được xem là sự thiệt hại hay hậu quả bất lợi mà một người không hoàn thành nhiệm vụ sẽ phải gánh chịu và chịu trách nhiệm trước những hậu quả do không thực hiện hay thực hiện không đúng các nghĩa vụ của mình.

Thực hiện trách nhiệm của mình, CBCC phải ý thức được quyền hạn, nghĩa vụ đối với nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó. Nền công vụ hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả luôn đề cao tinh thần trách nhiệm, tận tụy, mẫn cán làm tròn bổn phận hướng tới phục vụ Nhà nước, phục vụ Nhân dân của CBCC. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của CBCC luôn gắn với kết quả hoạt động công vụ, gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được tổ chức, cấp trên trao cho trên cơ sở luật định, đồng thời liên quan đến việc chịu trách nhiệm trước những hậu quả do không thực hiện hay thực hiện không đúng các nghĩa vụ của mình.

Như vậy, trách nhiệm công vụ của CBCC bao gồm: trách nhiệm trước tổ chức, cơ quan và cấp trên; trách nhiệm trước công việc, trước kết quả, hậu quả thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm đối với chính bản thân CBCC; trách nhiệm đối với xã hội từ các tác động do hành vi của CBCC tạo ra. Để xác định trách nhiệm thực thi công vụ của CBCC, các văn

bản quy phạm pháp luật đã đưa ra những tiêu chí cơ bản như: 1) Chấp hành chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước trong quá trình thực thi công vụ; 2) Thực hiện đúng bổn phận, trách nhiệm trong thực thi công vụ của CBCC; 3) Kết quả, hiệu quả, sự phối hợp, năng động, sáng tạo và tính gương mẫu trong hoạt động công vụ; 4) Thực hiện các quy định về đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; 5) Ý thức tôn trọng, phục vụ người dân và tổ chức trong quá trình giải quyết công việc.

Trong thực hiện nhiệm vụ nói chung, người có trách nhiệm thường biểu hiện các dấu hiệu như: quý trọng thời gian; luôn nỗ lực và cố gắng; biết nhận sai, không đổ lỗi; biết lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch công tác; tôn trọng sự phối hợp và cố gắng nỗ lực của đồng nghiệp; biết cách tập trung vào công việc; khắc phục khó khăn, không bần lười, viện cớ, thoái thác nhiệm vụ; quản lý cảm xúc tốt, hướng tới kết quả công tác. Trong thực thi công vụ, trách nhiệm công vụ được nhận biết thông qua các dấu hiệu về thái độ và hành vi của CBCC như sau: *Thứ nhất*, tự giác thực hiện nhiệm vụ, làm việc một cách tận tâm, chu đáo và thực hiện đúng cam kết về kết quả, thời gian, chất lượng công việc. *Thứ hai*, tuân thủ nội quy, quy chế và các quy định của tổ chức dựa trên những cơ sở pháp lý và các chuẩn mực đạo đức xã hội. *Thứ ba*, chủ động, linh hoạt, đổi mới sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ. *Thứ tư*, luôn có tinh thần cố gắng nỗ lực, cầu thị, hợp tác, chia sẻ trong thực thi. *Thứ năm*, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Ngày 29/9/2023, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 73/NĐ-CP quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, trong đó quy định: cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám

chịu trách nhiệm là CBCC lãnh đạo, quản lý, viên chức quản lý, người giữ chức danh, chức vụ và người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ có tư duy đổi mới, sáng tạo, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, quy định này xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết của thực tiễn nhằm tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách chưa được quy định trong văn bản quy phạm pháp luật, mang lại giá trị, hiệu quả thiết thực, tạo được chuyển biến mạnh mẽ, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung.

Thực hiện khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm cần lưu ý một số vấn đề cơ bản như: khuyến khích, bảo vệ cán bộ có đề xuất đổi mới, sáng tạo được cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, quyết định cho thực hiện trong phạm vi thẩm quyền quyết định theo quy định của pháp luật, bảo đảm không trái quy định chung; cơ quan sử dụng CBCC xem xét, quyết định việc thực hiện những đề xuất ý tưởng đổi mới, sáng tạo, có kết quả đóng góp tích cực vào công cuộc xây dựng, phát triển đất nước, của ngành, lĩnh vực, địa phương, cơ quan, đơn vị được ghi nhận, tôn vinh, khen thưởng xứng đáng; việc thực hiện phải kịp thời, dân chủ, công khai, minh bạch, đúng đối tượng, trình tự, thủ tục theo quy định; cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung có thể không bị xử lý trách nhiệm, được loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm theo quy định.

Cán bộ, công chức năng động, sáng tạo ngoài làm việc hiệu quả, được đánh giá cao về mặt thích nghi và giải quyết vấn đề còn có khả năng tạo ra những ý tưởng mới và độc đáo, kết hợp các khái niệm hoặc sản phẩm hiện có để tạo ra những giá trị mới và có tính sáng tạo. Đây là sự kết hợp của khả năng tập trung nhanh nhẹn, linh hoạt, sôi động, tràn đầy năng lượng và khả năng tạo ra những ý tưởng mới độc đáo, khác biệt của CBCC để giải quyết vấn đề, tạo ra giá trị mới và phát triển của tính sáng tạo. Những người năng động, sáng tạo thường có những biểu hiện sau: *Một là*, luôn sẵn sàng và kịp thời giải quyết có hiệu quả các vấn đề mới; luôn

tự tin tìm kiếm giải pháp mới mang tính đột phá. *Hai là*, sẵn sàng thay đổi để thích ứng với những thay đổi và thử thách mới; luôn cải tiến, nâng cao chất lượng công việc để tìm kiếm cách thức tiếp cận mới đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ đề ra. *Ba là*, luôn khám phá và tìm hiểu các ý tưởng mới để đề ra các giải pháp mới, cách tiếp cận mới, khác biệt mang lại hiệu quả trong thực thi công vụ. *Bốn là*, có khả năng kết hợp các nội dung khác nhau để tạo ra giá trị mới, sử dụng các phương pháp sáng tạo để tạo ra các sản phẩm mới, cách thức mới và nâng cao chất lượng công việc.

## **2. Thực trạng thực hiện trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức năng động, dám nghĩ, dám làm**

Trong hoạt động công vụ, CBCC luôn là lực lượng đi đầu thực hiện tốt trách nhiệm công vụ, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm thể hiện rõ trong kết quả thực thi công vụ, như trong hoạt động xây dựng hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, xây dựng chính sách hướng tới quản trị quốc gia hiện đại, hiệu lực, hiệu quả; tổ chức thực hiện hiệu quả các kế hoạch hành động trong thực thi công vụ; tổ chức thực hiện tốt dịch vụ công, lấy người dân làm trung tâm, lấy hiệu quả phục vụ người dân làm mục tiêu hướng tới. Những CBCC thực hiện tốt trách nhiệm công vụ cần được tuyên dương, khen thưởng và phải xây dựng là tấm gương, là động lực cho mọi người học tập, cố gắng. Tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm đã lan tỏa đến từng CBCC, sự khuyến khích, bảo vệ CBCC năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm đã đạt được những kết quả nhất định và tạo được phong trào tốt, tạo được sự quan tâm của toàn hệ thống chính trị và toàn xã hội.

Tuy nhiên, trong quá trình thực thi công vụ thời gian qua, nhiều nơi đã để xảy ra nhiều vụ việc vi phạm pháp luật phải bị xử lý. Nhiều tập thể, cá nhân bị xử lý kỷ luật do vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, làm trái quy định của pháp luật, độc đoán, chuyên quyền, tham ô, tham nhũng... Hệ lụy của vấn đề này đã dẫn đến tâm lý cán bộ sợ trách nhiệm, sợ sai sót. Thậm chí, một số CBCC ở nhiều nơi vẫn còn tâm lý trông chờ, ỷ lại, không dám quyết, không dám làm, sợ sai, không dám chịu trách nhiệm. Hậu quả của thực trạng

này dẫn đến làm chậm quá trình triển khai thực hiện nhiệm vụ, nhất là những công việc cần sự khẩn trương, kịp thời, làm chậm sự phát triển xã hội, dẫn tới việc cải cách, đổi mới kém hiệu quả, tư duy đột phá không có cơ hội để bộc lộ, tạo tâm lý trông chờ, dùn dẩy, trì trệ; tình trạng an toàn để “giữ ghế”, tâm lý “co cụm”. Một bộ phận CBCC thực thi nhiệm vụ ở những lĩnh vực nhạy cảm như: đấu thầu, tài chính kế toán, đất đai... có tình trạng không làm hoặc thụ động chờ xin ý kiến của cấp trên mới thực hiện, làm ảnh hưởng tới công việc chung.

Mặt khác, chính sách, pháp luật hiện nay còn có những nội dung chưa theo kịp thực tiễn, một số quy định mâu thuẫn, chồng chéo, thiếu thống nhất, thiếu đồng bộ, chưa đủ hành lang pháp lý cho đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của đội ngũ CBCC. Bên cạnh đó, tính dự báo, khả thi của hệ thống pháp luật chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, thiếu tính ổn định, còn có những điểm chưa tương thích, chưa được sửa đổi, bổ sung cũng gây ra tâm lý e ngại ở đội ngũ CBCC trong việc đề xuất các sáng kiến, chính sách đột phá, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, bởi vì việc nghiên cứu, thử nghiệm các chính sách mới thường đòi hỏi thời gian thử nghiệm, chứng minh lâu dài, nguồn lực đầu tư lớn, trong khi chính sách, pháp luật chậm thay đổi và còn có những trường hợp tính dự báo chưa cao<sup>(4)</sup>.

Quá trình thực hiện đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm thường không nằm ở số đông mà chỉ xuất hiện ở thiểu số, mang tính cá biệt, nên lúc đầu thường khó tạo được đồng thuận của tất cả mọi người. Những đổi mới, sáng tạo và đột phá, những cách nghĩ mới, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung thường có tính vượt trước so với nhận thức chung. Vì vậy, nếu không nhận được sự đồng tình, ủng hộ của tập thể, chưa có được sự bảo vệ thì cá nhân đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm sẽ chịu nhiều tác động tiêu cực, kể cả đến sinh mệnh chính trị. Mặt khác, việc thực hiện đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm thường động chạm đến nhiều lợi ích nhóm nên thường bị phản ứng mạnh mẽ của bộ phận có lợi ích nhóm. Vì vậy, vẫn còn một

bộ phận lãnh đạo, quản lý các cấp, người đứng đầu tỏ ra e ngại, dè dặt, thờ ơ với nhiệm vụ khuyến khích, bảo vệ CBCC năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nên việc hỗ trợ, tạo môi trường thuận lợi cho những CBCC này phát triển còn hạn chế. Việc sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng kịp thời mô hình, cách làm sáng tạo, hiệu quả cũng như những CBCC năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung chưa được chú trọng thường xuyên, kịp thời. Các quy định về miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật, hành chính, hình sự và các quy định của pháp luật có liên quan đến chế tài trong trường hợp gặp phải rủi ro trong quá trình đổi mới, sáng tạo còn chưa được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc<sup>(5)</sup>.

Thu nhập của CBCC hiện nay mặc dù đã được quan tâm cải thiện, nhưng vẫn còn tương đối thấp so với nhu cầu thực tế cuộc sống; công tác thi đua, khen thưởng và giá trị khen thưởng cho những CBCC đổi mới, sáng tạo, còn hạn chế, chưa đủ ý nghĩa khích lệ, động viên. Các quy định về lương, về thi đua, khen thưởng chưa có tính đột phá, chưa đủ mạnh để động viên, cổ vũ CBCC nỗ lực đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

### **3. Một số giải pháp ngăn chặn, đẩy lùi bệnh sợ trách nhiệm, khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm**

Tăng cường trách nhiệm công vụ, khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm rất cần nhận được sự quan tâm của toàn hệ thống chính trị, của lãnh đạo, quản lý các cấp và đội ngũ CBCC. Để ngăn chặn, đẩy lùi bệnh sợ trách nhiệm, khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, cần thực hiện có hiệu quả một số giải pháp cơ bản sau:

*Thứ nhất*, xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về trách nhiệm công vụ để có được đội ngũ CBCC năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Về vấn đề này, chúng ta đã có một số văn bản, quy định rất cụ thể nhưng cần được hướng dẫn thực hiện chi tiết nhằm tạo hành lang pháp lý, giải quyết tình trạng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo nhưng lại sợ sai, sợ bị xử lý kỷ luật trong quá trình thực thi công vụ. Từng bước hoàn thiện các quy định

về người thực thi công vụ, trách nhiệm công vụ và mức độ phải gánh chịu khi không thực hiện đúng trách nhiệm. Thẩm quyền trong thực hiện nhiệm vụ, thể hiện rõ vai trò cấp trên và người thực hiện, quá trình kiểm soát tiến trình thực hiện trách nhiệm và ý thức về trách nhiệm của cơ quan, đơn vị và toàn xã hội; chế tài áp dụng khi có vi phạm; quy định trách nhiệm công vụ gắn với trách nhiệm cá nhân. Đồng thời, tiếp tục hoàn thiện quy định về công tác đánh giá, phân loại CBCC tạo cơ sở thực hiện tinh giản đối với những CBCC năng lực hạn chế là yêu cầu cấp thiết, nhằm đảm bảo tính cạnh tranh, công bằng và nâng cao tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ.

*Thứ hai*, chú trọng công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức trong đội ngũ CBCC. Tiếp tục thực hiện và nâng cao công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ CBCC về chức trách, nhiệm vụ, lý tưởng của CBCC trong thực thi nhiệm vụ được giao. Thực hiện tốt việc nâng cao năng lực thực thi công vụ đối với CBCC, chú trọng bồi dưỡng những người có tài năng trong công vụ. Tạo các diễn đàn, hội thảo, hội nghị về trách nhiệm công vụ, khuyến khích hỗ trợ các hoạt động sáng tạo, đổi mới.

*Thứ ba*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức nói chung và trách nhiệm trong hoạt động công vụ nói riêng của CBCC là hoạt động cần thiết nhằm kịp thời phát hiện những hạn chế, thiếu sót trong thực thi công vụ. Đồng thời, điều chỉnh, uốn nắn, ngăn ngừa, khắc phục những biểu hiện đi ngược chủ trương, chính sách hoặc lợi dụng tinh thần “năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” để mưu cầu lợi ích cá nhân. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát phải được thực hiện nghiêm túc, dân chủ, công khai, minh bạch, tạo được sự đồng thuận cao trong cơ quan, tổ chức vì mục đích bảo vệ, khuyến khích CBCC năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm. Thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát theo Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

*Thứ tư*, nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong

thực hiện đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của cán bộ thuộc quyền. Người đứng đầu cần động viên, khuyến khích CBCC có những đề xuất đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm và là người khởi xướng, đưa ra kế hoạch, người dẫn dắt, chỉ đạo thực hiện và là người thực hiện kiểm tra, đánh giá CBCC đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Cần hình thành một trung tâm đổi mới, sáng tạo chịu trách nhiệm tham vấn cho cấp có thẩm quyền về đổi mới, sáng tạo; tuyển dụng, đánh giá CBCC có tài năng trong công vụ; khuyến khích, bảo vệ CBCC dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

*Thứ năm*, xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CBCC; cần đảm bảo tiến độ thực hiện cải cách chính sách tiền lương gắn với vị trí việc làm, hiệu quả công việc góp phần từng bước đảm bảo và nâng cao đời sống của CBCC. Trách nhiệm công vụ cần gắn với các biện pháp khen thưởng và xử lý vi phạm để đảm bảo tính thiết thực và khuyến khích việc thực hiện nghiêm túc quy định của pháp luật về công vụ. Đối với những người tận tụy, có trách nhiệm cao với công việc cần phải được đánh giá khách quan, công bằng để kịp thời động viên, khen thưởng, những người thiếu trách nhiệm trong công việc hoặc để xảy ra hậu quả làm ảnh hưởng đến số lượng, chất lượng công việc hay uy tín cơ quan thì phải xử lý theo quy định của pháp luật, bố trí, sắp xếp lại công việc; nếu ở mức độ nghiêm trọng cần buộc họ ra khỏi nền công vụ./.

---

#### **Ghi chú:**

(1) Quốc hội, *Luật Cán bộ, công chức năm 2008*.

(2) Nguyễn Như Ý (Chủ biên), *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa, thông tin, H.1999, tr.1678.

(3) Trường Đại học Luật Hà Nội, *Từ điển Luật học*, H.2006, tr.206.

(4), (5) <https://www.bqllang.gov.vn/tin-tuc/tin-tong-hop/14733-xay-dung-doi-ngu-can-bo-nang-dong-sang-tao-dam-nghi-dam-lam-dam-chiu-trach-nhiem-vi-loi-ich-chung.html>.