

**BỘ TƯ PHÁP**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 358 /QĐ-BTP

Hà Nội, ngày 06 tháng 3 năm 2012

**QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp  
giai đoạn 2011 - 2020**

**BỘ TRƯỞNG BỘ TƯ PHÁP**

Căn cứ Nghị định số 93/2008/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Tư pháp;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020;

Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ Bộ Tư pháp,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 như sau:

**I. Quan điểm phát triển nhân lực**

1. Phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp là một bộ phận không thể tách rời trong phát triển nguồn nhân lực của đất nước, có tính chiến lược lâu dài và thường xuyên, liên tục gắn liền với việc bố trí, sử dụng; Phát triển nhân lực ngành Tư pháp phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với phát triển nguồn nhân lực của các ngành, các cấp và địa phương.

2. Phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp phải xuất phát từ thực tiễn gắn với việc thực hiện chiến lược phát triển toàn Ngành đến năm 2020, là khâu đột phá phát triển ngành Tư pháp, góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân và chủ động hội nhập quốc tế. Phát triển nhân lực ngành Tư pháp bảo đảm phát huy tối đa thế mạnh của từng cơ quan, đơn vị và địa phương; bảo đảm cân đối, hài hòa giữa các vùng, miền trong toàn quốc; phải bảo đảm tính khoa học, đồng bộ, toàn

diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực công chức, viên chức ngành Tư pháp hiện có, bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững, có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với điều kiện thực tiễn Việt Nam.

3. Phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp là trách nhiệm chung của các cấp, các ngành với sự quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước; là quyền lợi và nghĩa vụ của các cơ quan, đơn vị và cá nhân trong ngành Tư pháp.

Phát triển nhân lực ngành Tư pháp phải bám sát các Nghị quyết, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn 2011 - 2020 như: Văn kiện Đại hội Đảng cộng sản Việt Nam lần thứ XI; Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 02/01/2002 về một số nhiệm vụ trọng tâm công tác tư pháp trong thời gian tới; Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/05/2005 về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020; Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/06/2005 về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020.

## II. Mục tiêu phát triển nhân lực

### 1. Mục tiêu tổng quát

- Phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng và có cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu thực tiễn và Chiến lược phát triển ngành Tư pháp đến năm 2020.

- Nhân lực ngành Tư pháp được đào tạo (đào tạo lại, đào tạo mới và đào tạo nâng cao) có phẩm chất, năng lực phục vụ sự nghiệp phát triển ngành, thúc đẩy quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

### 2. Mục tiêu cụ thể

#### 2.1. Về số lượng

- Từ năm 2011 đến năm 2015: Tổng số lao động toàn Ngành là 110.438 người, trong đó, tăng thêm 54.640 so với hiện nay là 55.798 người, gồm các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ tăng 1.250 người, hệ thống cơ quan Thi hành án dân sự tăng 8.100 người, cơ quan Tư pháp địa phương tăng 9.500 người, các tổ chức pháp chế Bộ, ngành, địa phương tăng 3.790 người, các tổ chức hỗ trợ tư pháp tăng 32.000 người.

Phần đầu đến năm 2015 đạt 65% có trình độ đại học, 20% có trình độ trên đại học; 70% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- Từ năm 2016 đến năm 2020: Tổng số lao động toàn Ngành là 158.778 người, trong đó, tăng thêm 48.340 người so với năm 2015, trong đó, các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ tăng

1.200 người, hệ thống cơ quan Thi hành án dân sự tăng 8.000 người, cơ quan Tư pháp địa phương tăng 7.500 người, các tổ chức pháp chế Bộ, ngành, địa phương tăng 3.640 người, các tổ chức hỗ trợ tư pháp tăng 28.000 người.

Phần đầu đến năm 2020 đạt 70% có trình độ đại học, 20% có trình độ trên đại học; 85% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

## 2.2. Về chất lượng

- Xây dựng, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có trình độ lý luận chính trị, năng lực chuyên môn, phẩm chất đáp ứng yêu cầu của công việc được giao và đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần đoàn kết, ý thức phối hợp tốt trong công tác, có tinh thần trách nhiệm và lòng say mê nghề nghiệp, gắn bó với cơ quan.

- Hoàn thiện các quy định, quy chế về công tác cán bộ và quản lý bố trí, sử dụng hợp lý, đúng chuyên môn nhằm phát huy sở trường, tiềm năng, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ ngành Tư pháp.

- Bố trí, sắp xếp và sử dụng có hiệu quả nhất đội ngũ cán bộ hiện có. Tiếp tục xây dựng và thực hiện kế hoạch rà soát, sắp xếp, điều chuyển, sử dụng hợp lý, có chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường cán bộ có trình độ cao cho Ngành.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý về độ tuổi và tỷ lệ đội ngũ cán bộ tư pháp trong tổng số nhân lực để bảo đảm sự kế tiếp liên tục, ổn định.

- Thực hiện chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ làm công tác tư pháp.

- Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực về quản lý nhà nước và pháp luật cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Bồi dưỡng cán bộ nắm vững các quan điểm chỉ đạo của Đảng, nâng cao kiến thức, năng lực về các vấn đề liên quan đến nghiệp vụ tư pháp.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ đối với đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu, tổng hợp.

## III. Phương hướng và giải pháp phát triển nhân lực

### 1. Phương hướng và giải pháp cơ bản

#### 1.1. Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghiệp vụ

- Thường xuyên rà soát, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ công chức, viên chức, trên cơ sở đó xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng dài hạn và hàng năm phù hợp với nhu cầu thực tế nguồn nhân lực của ngành Tư pháp.

- Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu và đối tượng công chức, viên chức ngành Tư pháp, trên cơ sở đó tổ chức bồi

duỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (chủ yếu là tại chỗ) hoặc bồi dưỡng nâng cao trình độ ở nước ngoài, nhằm góp phần hình thành, phát triển đội ngũ chuyên gia và luật sư quốc tế.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên được đào tạo, bồi dưỡng đạt trình độ cao, trách nhiệm, nhiệt tình, tâm huyết và phương pháp truyền đạt tốt, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Tư pháp.

- Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng phải được tổ chức thường xuyên, nhằm bổ sung, cập nhật kịp thời những kiến thức, kỹ năng, quy định pháp luật mới cho đội ngũ công chức, viên chức ngành Tư pháp, đảm bảo yêu cầu thời gian bồi dưỡng tối thiểu 40 giờ/năm/công chức, viên chức.

- Thực hiện đào tạo lại, bồi dưỡng định kỳ 03 năm một lần để bổ sung, cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ cán bộ về pháp luật.

- Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ pháp luật, đảm bảo phù hợp với yêu cầu, vị trí công việc từng chức danh, nhiệm vụ.

### 1.2. Tuyển dụng nhân lực đã được đào tạo và tổ chức đào tạo mới

- Tổ chức tuyển dụng bổ sung nguồn nhân lực ngành Tư pháp chủ yếu là những người đã tốt nghiệp chuyên ngành luật hoặc tiếp nhận các công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu về trình độ đang công tác tại ngành khác.

- Các cơ quan Tư pháp cần chủ động liên hệ với các cơ sở đào tạo chuyên ngành luật để nắm thông tin, thông báo kế hoạch và tổ chức tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp chuyên ngành luật.

- Các cơ quan, đơn vị phối hợp với cơ sở đào tạo luật, nhất là Trường Đại học Luật Hà Nội, Học viện Tư pháp, các Trường Trung cấp Luật của Bộ Tư pháp tổ chức đào tạo mới đối với đội ngũ công chức, viên chức chưa đáp ứng trình độ chuyên môn luật hoặc chưa qua đào tạo hiện đang công tác tại cơ quan, đơn vị mình.

### 1.3. Thu hút và giữ chuyên gia trình độ cao và nhân tài

- Thu hút và sử dụng cán bộ có trình độ cao, có kinh nghiệm công tác về làm việc trong ngành Tư pháp; xây dựng môi trường công tác, chế độ đãi ngộ tương xứng, quan tâm tạo điều kiện phát triển thăng tiến đối với đội ngũ cán bộ này.

- Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp, có chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp khác góp phần phát triển đội ngũ chuyên gia, nhân tài của ngành Tư pháp; có chính sách khuyến khích về bổ nhiệm chức vụ, giao nhiệm vụ quan trọng; nghiên cứu có chế độ ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại cho đội ngũ cán bộ chuyên gia và những người có năng lực.

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích như vinh danh, khen thưởng hoặc các chế độ ưu đãi khác.

1.4. Phát triển các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực

a) Tăng cường số lượng giảng viên, trọng tâm là xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu đủ về số lượng và mạnh về chất lượng. Các nhóm giải pháp chủ yếu để phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu bao gồm:

- Hàng năm tổ chức thi tuyển giảng viên để đáp ứng đủ số lượng giảng viên theo nhu cầu của nhà trường, đảm bảo tỷ lệ 20 sinh viên/1 giảng viên (quy đổi) theo quy định của Chính phủ.

- Đặc cách tuyển những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi của trường đưa đi đào tạo trên đại học để tạo nguồn kế cận cho đội ngũ giảng viên.

- Mời các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, nghiên cứu viên, luật sư, chuyên gia pháp luật có trình độ cao, có phương pháp, kinh nghiệm và tâm huyết với công tác đào tạo về làm cán bộ giảng dạy của nhà trường và xây dựng chế độ thù lao cao để thu hút giảng viên giỏi về công tác tại các cơ sở đào tạo.

b) Tăng cường hợp đồng trao đổi đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Các giải pháp để phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm:

- Xây dựng lộ trình phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của các cơ sở đào tạo đến năm 2020 và công bố công khai.

- Trao đổi giảng viên với các cơ sở đào tạo về pháp luật trong nước.

- Mở rộng giao lưu với các trường đại học của các nước để mời các giáo sư của các trường đại học đó, nhất là các giáo sư là người Việt Nam định cư ở nước ngoài đến giảng dạy tại các trường theo các chương trình trao đổi, liên kết.

- Mời các thẩm phán, điều tra viên, kiểm sát viên, luật sư, chuyên gia pháp luật, các luật sư nước ngoài đang hành nghề tại Việt Nam, cán bộ quản lý đang công tác tại các toà án, các cơ quan tư pháp, các cơ quan, đơn vị hành chính - sự nghiệp và các tổ chức xã hội - nghề nghiệp khác tham gia giảng dạy và hướng dẫn

thực hành cho sinh viên, học viên.

- Có chính sách đãi ngộ thoả đáng và tạo mọi điều kiện về vật chất và thời gian để các giảng viên thỉnh giảng có thể thực hiện tốt kế hoạch giảng dạy.

c) Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu. Các giải pháp cần tập trung cụ thể như sau:

- Áp dụng cơ chế thi tuyển giảng viên rộng rãi để lựa chọn những người có năng lực, trình độ; ưu tiên tuyển dụng những người đã tốt nghiệp ở nước ngoài, thông thạo ngoại ngữ, có thể giảng dạy bằng tiếng Anh cho sinh viên. Đối với Học viện Tư pháp, ưu tiên tuyển dụng những cán bộ có chức danh tư pháp đang công tác tại các cơ quan tư pháp.

- Bố trí cán bộ, giảng viên phù hợp với năng lực và sở trường của từng người. Có cơ chế khuyến khích cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ cán bộ, giảng viên.

- Thực hiện triệt để các biện pháp giảm tải cho đội ngũ giảng viên cơ hữu, áp dụng chế độ nghỉ phép định kỳ bắt buộc để họ có thời gian tái đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học, trau dồi nghiệp vụ và tham gia hoạt động thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, giảng viên cơ hữu. Khuyến khích, tạo điều kiện cho các giảng viên trẻ đi học cao học, nghiên cứu sinh ở trong nước và nước ngoài, nhất là ở các nước phát triển và có chính sách hỗ trợ hợp lý đối với những người đi học thạc sĩ hoặc nghiên cứu sinh.

- Khuyến khích giảng viên, nhất là các giảng viên trẻ tham gia vào hoạt động xây dựng, phản biện chính sách, pháp luật, tham gia hoạt động tư vấn và thực hành nghề luật để có thêm kiến thức thực tiễn phục vụ công tác giảng dạy. Về lâu dài, lấy việc tham gia hoạt động thực tiễn và kiến thức thực tiễn trong lĩnh vực pháp luật là một tiêu chí đánh giá năng lực giảng dạy của các giảng viên chuyên ngành luật.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và nghiệp vụ cho giảng viên. Thường xuyên mở các khoá học về phương pháp giảng dạy, ngoại ngữ, tin học tại trường để nâng cao trình độ cho giảng viên. Cử giảng viên, đặc biệt là giảng viên tiếng Anh tham gia các khoá học ngoại ngữ ở nước ngoài.

- Khuyến khích sử dụng tiếng Anh trong công việc và giao tiếp, tiến tới đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ làm việc chính thức bên cạnh tiếng Việt. Khuyến

khích giảng viên viết bài bằng tiếng Anh đăng trên các tạp chí chuyên ngành uy tín trên thế giới.

- Khuyến khích các giảng viên, nhất là các giảng viên trẻ ứng dụng công nghệ thông tin vào việc thiết kế các chương trình, sản phẩm giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

d) Đảm bảo điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ cho giảng viên. Các cơ sở đào tạo cần áp dụng những biện pháp đãi ngộ dưới đây đối với đội ngũ giảng viên:

- Đảm bảo đủ diện tích phòng làm việc và phương tiện làm việc tại trường cho các giảng viên. Đến năm 2020, tất cả các giáo sư và phó giáo sư, tiến sĩ đều phải có phòng làm việc độc lập, giảng viên phải được bố trí diện tích làm việc phù hợp với đầy đủ trang thiết bị.

- Xây dựng định mức lương và chế độ đãi ngộ phù hợp để giảng viên, nhất là những giảng viên trẻ yên tâm công tác, phát huy trí tuệ và năng lực đóng góp cho sự nghiệp xây dựng, phát triển nhà trường.

- Thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật. Động viên kịp thời các đơn vị, cá nhân có thành tích trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; xử lý nghiêm minh mọi hành vi vi phạm nội quy, quy chế nhà trường, vi phạm pháp luật và đạo đức nghề nghiệp.

đ) Khẩn trương xây dựng chương trình đào tạo liên thông từ trình độ trung cấp luật lên trình độ cao đẳng và đại học luật. rà soát và chỉnh lý hệ thống giáo trình hiện có, chú trọng việc cập nhật kiến thức mới, hiện đại của khoa học pháp lý quốc tế, chuẩn hoá nội dung và sự tương thích giữa giáo trình của các môn học khác nhau. Tập trung biên soạn một số giáo trình phục vụ giảng dạy và nghiên cứu các chuyên ngành mới.

e) Nghiên cứu, áp dụng vào điều kiện Việt Nam một số chương trình, giáo trình đào tạo luật tiên tiến của một số cơ sở đào tạo luật uy tín trên thế giới; tổ chức biên soạn một số giáo trình bằng tiếng Anh; tổ chức biên dịch một số giáo trình, sách tham khảo của nước ngoài sang tiếng Việt và dịch một số giáo trình của nhà trường sang tiếng Anh để phục vụ việc nghiên cứu, học tập của giảng viên và người học.

g) Số hoá một số giáo trình hiện có phục vụ việc tra cứu miễn phí cho sinh viên và tra cứu có thu phí đối với các đối tượng khác. Từng bước xây dựng và đưa vào vận hành hệ thống giáo trình điện tử trong thư viện từng trường. Xây dựng các cơ sở dữ liệu luật điện tử phục vụ việc tra cứu và tham khảo của sinh

viên và giáo viên, tiến tới áp dụng hình thức “học liệu mở” cho tất cả các hệ đào tạo của các trường sau năm 2015. Chú trọng xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu luật phục vụ nhu cầu hội nhập và hợp tác quốc tế. Nhanh chóng hoàn thiện và đưa vào khai thác cơ sở dữ liệu về pháp luật các nước ASEAN.

h) Xây dựng và hoàn thiện hồ sơ môn học cho tất cả các môn học theo học chế tín chỉ, xây dựng các bài tập mẫu dựa trên hồ sơ các vụ án điển hình về hình sự, dân sự, kinh tế, lao động... áp dụng vào giảng dạy cho các hệ đào tạo của các cơ sở đào tạo.

#### 1.5. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

- Gửi một số công chức, viên chức và giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài và mời giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia đào tạo trong nước nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp đáp ứng yêu cầu hội nhập.

- Tham gia các hiệp định hợp tác song phương, đa phương về trao đổi nguồn nhân lực, thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (ODA, FDI...) xây dựng cơ sở đào tạo ở Việt Nam và hợp tác chuyên gia, xây dựng và sử dụng chương trình, giáo trình, tài liệu trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực ngành Tư pháp.

Đối với các cơ sở đào tạo luật và các chức danh tư pháp của Bộ Tư pháp thực hiện một số giải pháp sau đây:

- Tăng cường đầu tư chuyên sâu cho các chuyên ngành thế mạnh của từng Trường như luật hình sự, luật thương mại và đầu tư, luật thương mại quốc tế, luật dân sự, luật hành chính... để tạo ra lợi thế cạnh tranh. Nâng cấp và phát triển một số lĩnh vực đào tạo nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh của nhà trường như quản trị công ty, tài chính, chứng khoán, bảo hiểm, sở hữu trí tuệ...

- Xây dựng một số khoa trọng điểm, bộ môn trọng điểm với mô hình và cơ chế quản lý phù hợp, linh hoạt để tạo thế mạnh trong cạnh tranh.

- Xây dựng chiến lược truyền thông, quảng bá rộng rãi hình ảnh và thương hiệu của nhà trường cả trong và ngoài nước bằng những phương tiện và phương thức sẵn có, như: xây dựng phiên bản tiếng Anh cho Website của nhà trường, xuất bản giáo trình, tài liệu tham khảo bằng tiếng nước ngoài, xuất bản các Tạp chí bằng tiếng Anh và tiến tới bằng nhiều thứ tiếng khác, tăng cường hợp tác trong lĩnh vực xuất bản, trao đổi học thuật, trao đổi giảng viên và sinh viên với các cơ sở đào tạo luật nước ngoài, trước mắt là với những cơ sở đã có quan hệ hợp tác truyền thống.

- Củng cố các mối quan hệ hợp tác quốc tế sẵn có. Mở rộng hợp tác với các



cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và các tổ chức quốc tế khác. Ưu tiên hợp tác với các cơ sở đào tạo luật có danh tiếng, các nền giáo dục phát triển trên thế giới. Tranh thủ cơ hội để tiếp cận và nhận chuyển giao công nghệ giáo dục tiên tiến, hiện đại.

- Đổi mới cơ chế hợp tác quốc tế theo hướng tích cực, chủ động, tự chủ và bình đẳng. Đưa các hoạt động hợp tác đi vào chiều sâu, thiết thực và hiệu quả trên cơ sở khai thác tiềm năng và thế mạnh của mỗi bên. Đa dạng hoá các hình thức hợp tác: tổ chức - tổ chức, tổ chức - cá nhân và cá nhân - cá nhân. Có chính sách khuyến khích các đơn vị, cá nhân có nhiều đóng góp trong việc thúc đẩy hợp tác quốc tế.

- Hoàn thành các chương trình, dự án liên kết đào tạo đang triển khai. Đàm phán và ký kết các dự án mới. Ưu tiên các dự án đào tạo nguồn nhân lực cho nhà trường, nhất là đào tạo giảng viên tiếng Anh, các dự án hợp tác đào tạo bằng tiếng nước ngoài, các dự án áp dụng chương trình đào tạo, giáo trình của nước ngoài phù hợp với thực tiễn Việt Nam.

- Nâng cao chất lượng một số chương trình đào tạo có khả năng thu hút sinh viên nước ngoài, trước mắt ưu tiên lĩnh vực luật thương mại và đầu tư, luật thương mại quốc tế, luật sở hữu trí tuệ.

- Chuẩn bị nhân lực và cơ sở vật chất để chủ động giới thiệu các chương trình đào tạo luật của trường ra nước ngoài, trước hết là các nước Đông Nam Á và khu vực châu Á.

## 1.6. Đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực

Nhu cầu kinh phí giai đoạn 2011 - 2020 khái toán khoảng 2.946 tỷ đồng, trong đó chưa bao gồm kinh phí các Đề án về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và chưa bao gồm kinh phí xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội thành trường trọng điểm đào tạo cán bộ về pháp luật và xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp (nguồn kinh phí này được thực hiện riêng theo kế hoạch và lộ trình đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt).

### 2. Các dự án ưu tiên

2.1. Dự án xây dựng Trường Đại học Luật Hà Nội thành trường trọng điểm đào tạo cán bộ về pháp luật (bao gồm cả Dự án xây dựng phân hiệu Trường Đại học Luật Hà Nội tại thành phố Đà Nẵng).

2.2. Dự án xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp.

2.3. Dự án thành lập và xây dựng Trường Trung cấp Luật đặt tại tỉnh Quảng Bình, Trường Trung cấp Luật đặt tại tỉnh Sơn La.

2.4. Dự án xây dựng và phát triển Trường Trung cấp Luật Buôn Ma Thuột, Trường Trung cấp Luật Thái Nguyên, Trường Trung cấp Luật Vị Thanh thành Trường Cao đẳng Luật Buôn Ma Thuột, Trường Cao đẳng Luật Thái Nguyên và Trường Cao đẳng Luật Vị Thanh.

#### IV. Tổ chức thực hiện

##### 1. Kế hoạch thực hiện

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 được thực hiện theo hai giai đoạn:

- Giai đoạn 1, từ 2011 - 2015:

Tập trung giải quyết về thể chế, xây dựng các chương trình, dự án, đề án khả thi đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020, trong đó:

+ Hoàn thiện, triển khai mạng lưới cơ sở đào tạo các cấp đào tạo luật theo quy hoạch được phê duyệt.

+ Căn cứ nhu cầu nhân lực của Ngành đến năm 2015, triển khai đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo về số lượng, nâng cao chất lượng với cơ cấu trình độ đào tạo hợp lý.

+ Tiến hành sơ kết 5 năm.

- Giai đoạn 2, từ 2016 - 2020:

Phát huy kết quả thực hiện của giai đoạn 2011 - 2015, tiếp tục rà soát nội dung chương trình, cơ cấu trình độ đào tạo, cơ cấu nguồn nhân lực để kịp thời điều chỉnh và tổ chức thực hiện Quy hoạch đạt mục tiêu đề ra.

+ Tiếp tục thực hiện và hoàn thành các dự án, đề án trong Quy hoạch.

+ Đánh giá kết quả, tổng kết Quy hoạch; khuyến nghị các bước tiếp theo.

##### 2. Phân công trách nhiệm thực hiện

- Thành lập Ban chỉ đạo và Tổ thư ký giúp việc Ban chỉ đạo thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 do Bộ trưởng Bộ Tư pháp làm Trưởng ban, Thứ trưởng Bộ Tư pháp làm Phó Trưởng ban, thành viên Ban chỉ đạo gồm đại diện Lãnh đạo Vụ Tổ chức cán bộ, Thủ trưởng một số đơn vị thuộc Bộ và đại diện một số cơ quan Tư pháp địa phương.

- Giao Vụ Tổ chức cán bộ là cơ quan thường trực Ban chỉ đạo. Thành phần, nhân sự cụ thể của Tổ thư ký giúp việc Ban chỉ đạo do Trưởng ban xem xét, quyết định.

- Các đơn vị thuộc Bộ Tư pháp căn cứ Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 triển khai thực hiện các nội dung có liên quan đơn vị.

- Các bộ, ngành và địa phương căn cứ Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Tư pháp giai đoạn 2011 - 2020 để triển khai thực hiện các nội dung liên quan tại bộ, ngành, địa phương.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Thủ trưởng các đơn vị thuộc Bộ và các cơ quan, tổ chức có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc, Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Thiện Nhân (để b/c);
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Các Thứ trưởng;
- Cổng Thông tin điện tử Bộ Tư pháp;
- Lưu: VT, TCCB (05).

**BỘ TRƯỞNG**



**Hà Hùng Cường**