

Chuyên đề 4

CÔNG CHỨC VÀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

I. CÔNG CHỨC

1. Công chức và đặc điểm cơ bản của công chức

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực từ 01/01/2010, công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. Ngoài ra còn có công chức cấp xã. Đó là những người được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Như vậy, khác với cán bộ là những đối tượng gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ, tiêu chí để xác định công chức gắn với cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh. Những người đủ các tiêu chí chung của cán bộ, công chức mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thông qua quy chế tuyển dụng (thi tuyển, xét tuyển), bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh thì được xác định là công chức.

Việc quy định công chức trong phạm vi như vậy xuất phát từ mối quan hệ liên thông giữa các cơ quan của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị. Đây là điểm đặc thù của Việt Nam, rất khác so với một số nước trên thế giới nhưng lại hoàn toàn phù hợp với điều kiện cụ thể và thể chế chính trị ở Việt Nam. Bên cạnh đó, việc quy định công chức trong bộ

máy lãnh đạo, quản lý của các đơn vị sự nghiệp công lập là phù hợp với Hiến pháp của Việt Nam, thể hiện được trách nhiệm của Nhà nước trong việc tổ chức cung cấp các dịch vụ công thiết yếu và cơ bản cho người dân, bảo đảm sự phát triển cân đối giữa các vùng, lãnh thổ có mức sống chênh lệch, thực hiện mục tiêu dân chủ và công bằng xã hội.

2. Quyền và nghĩa vụ của công chức

Công chức có các quyền cơ bản sau:

- Quyền được bảo đảm các điều kiện thi hành công vụ: Được giao quyền tương xứng với nhiệm vụ, bảo đảm trang thiết bị và các điều kiện làm việc; được cung cấp thông tin liên quan đến nhiệm vụ, quyền hạn được giao; được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; được pháp luật bảo vệ khi thi hành công vụ.

- Được Nhà nước bảo đảm tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, quyền hạn được giao, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước; được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định của pháp luật. Công chức làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hoặc trong các ngành, nghề có môi trường độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật.

- Được nghỉ phép hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ để giải quyết việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

- Công chức được bảo đảm quyền học tập, nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội; được hưởng chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh quyền, công chức có các nghĩa vụ:

+ Đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân: Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân; liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

+ Trong thi hành công vụ: Công chức phải thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao; có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; báo cáo người có thẩm quyền khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo vệ bí mật nhà nước; chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản nhà nước được giao; chấp hành quyết định của cấp trên.

+ Ngoài ra, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ như: Chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị; kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn việc thi hành công vụ của công chức; tổ chức thực hiện các biện pháp phòng, chống quan liêu, tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ cơ sở, văn hóa công sở trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; xử lý kịp thời, nghiêm minh cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý có hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật, quan liêu, hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà cho công dân; giải quyết kịp thời, đúng pháp luật theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của cá nhân, tổ chức.

3. Quản lý công chức

Quản lý công chức nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức có đủ năng lực, trình độ và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị, tổ chức. Một số vấn đề cơ bản về quản lý công chức cần được quan tâm là:

a) Tuyển dụng

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng của cơ quan sử dụng công chức và là một trong những nhóm chức năng cơ bản của quản lý công chức của các cơ quan sử dụng công chức.

Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, trừ các trường hợp đặc biệt theo quy định của khoản 2 Điều 37 của Luật Cán bộ, công chức và Điều 19 của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010. Hình thức, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Tuyển dụng công chức phải đảm bảo các nguyên tắc sau: Bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật; Bảo đảm tính cạnh tranh; Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm; Ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, người có công với nước, người dân tộc thiểu số.

Tuyển dụng người vào làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước phải dựa trên những điều kiện quy định của pháp luật đối với các ứng viên tham gia dự tuyển. Về nguyên tắc các cơ quan hành chính nhà nước không có quyền thay đổi những tiêu chuẩn chung đã được pháp luật quy định. Tuy nhiên, tùy theo từng đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước và của từng địa phương, các cơ quan hành chính nhà nước có thể bổ sung thêm để cụ thể hóa những quy định của pháp luật nhà nước về tiêu chuẩn tuyển dụng.

b) Bổ nhiệm

Là việc công chức được quyết định giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc một ngạch theo quy định của pháp luật.

Việc bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào nhu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thời hạn bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 05 năm; khi hết thời hạn, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải xem xét bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại.

c) Nâng ngạch

Ngạch là tên gọi thể hiện thứ bậc về năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Nâng ngạch là chuyển từ ngạch thấp lên ngạch cao hơn, là sự thăng tiến về công việc, trình độ chuyên môn. Việc nâng ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu công chức của đơn vị, cơ quan sử dụng công chức và thông qua kỳ thi nâng ngạch theo quy định. Công chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với

ngạch cao hơn thì được đăng ký dự thi nâng ngạch. Kỳ thi nâng ngạch được tổ chức theo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật.

d) Chế độ đào tạo, bồi dưỡng

Công chức được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ và góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ.

Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn của ngạch công chức và phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức gồm:

- Hướng dẫn tập sự đối với công chức trong thời gian tập sự.
- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức.
- Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.
- Bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm (thời gian thực hiện là 01 tuần/01 năm; một tuần được tính bằng 05 ngày học, một ngày học 08 tiết). Thời gian tham gia các khóa bồi dưỡng khác nhau được cộng dồn.

e) Luân chuyển

Là việc công chức lãnh đạo, quản lý được cử hoặc bổ nhiệm giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức, công chức lãnh đạo, quản lý được luân chuyển trong hệ thống các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

f) Điều động

Là việc công chức được cơ quan có thẩm quyền quyết định chuyển từ cơ quan, tổ chức, đơn vị này đến làm việc ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khác. Việc điều động công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Công chức được điều động phải đạt yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm mới.

g) Biệt phái

Biệt phái là một công việc cần thiết trong hệ thống các cơ quan, tổ chức. Đó là cách thức để bố trí lại nguồn nhân lực của cơ quan, tổ chức. Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, công vụ, cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức cử công chức biệt phái đến làm việc có thời hạn tại một cơ quan, tổ chức, đơn vị khác. Thời hạn cử biệt phái mỗi lần không quá 03 năm, trừ một số ngành, lĩnh vực do Chính phủ quy định.

h) Đánh giá

Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

Công chức được đánh giá theo các nội dung sau đây: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; Thái độ phục vụ nhân dân.

Ngoài ra, công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây: Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; Năng lực lãnh đạo, quản lý; Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm, trước khi bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái.

i) Nâng lương

Tiền lương là điều kiện, yếu tố bảo đảm cho công chức làm việc, khuyến khích họ trong hoạt động theo chức nghiệp và phấn đấu cho sự thăng tiến. Theo pháp luật hiện hành, chế độ tiền lương của công chức được xây dựng trên cơ sở mức lương tối thiểu (được ấn định theo giá sinh hoạt), được xác định trên bảng lương cho các ngạch công chức, viên chức, cũng như các cán bộ dân cử các cấp tỉnh, huyện.

Xét nâng bậc lương cho người làm việc trong các cơ quan nhà nước được xác định dựa trên cơ sở thang bảng lương. Thời gian để nâng bậc lương được

xác định dựa trên thâm niên của ngạch và sự cống hiến (Thông tư số 03-2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức). Công chức có thể được nâng bậc lương trước thời hạn nếu có thành tích đặc biệt xuất sắc.

Ngoài hệ thống bảng lương, pháp luật còn quy định các khoản phụ cấp lương như: Phụ cấp khu vực; phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp làm đêm; phụ cấp thu hút; phụ cấp đất đỏ; phụ cấp lưu động áp dụng đối với những người đảm nhận một số nghề hoặc công việc phải thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở. Đối với lực lượng vũ trang có thêm một số chế độ sau: phụ cấp thâm niên; phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh; chế độ ăn thêm đối với các quân, binh chủng đặc biệt.

j) Khen thưởng và kỷ luật

Khen thưởng là hình thức công nhận sự đóng góp "vượt mức yêu cầu" của công chức đối với hoạt động công vụ. Khen thưởng là một trong những công cụ, biện pháp quản lý trong quá trình xây dựng, phát triển và sử dụng công chức. Công chức có thành tích trong công vụ thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng. Công chức được khen thưởng do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

Kỷ luật là việc xử lý, trừng phạt tùy theo tính chất và nội dung vi phạm các chế độ quy định, vi phạm pháp luật của công chức. Luật Cán bộ, công chức quy định hình thức xử lý kỷ luật riêng cho cán bộ và công chức. Đối với công chức, áp dụng các hình thức: Khiển trách; Cảnh cáo; Hạ bậc lương; Giáng chức; Cách chức; Buộc thôi việc. Trong đó, hình thức giáng chức, cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

II. ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

1. Nhận thức chung về đạo đức

a) Khái niệm đạo đức

Đạo đức là tập hợp những quan điểm của một xã hội, của một tầng lớp xã hội, của một tập hợp người nhất định về thế giới, về cách sống. Nhờ đó con người điều chỉnh hành vi của mình sao cho phù hợp với lợi ích của cộng đồng

xã hội. Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội, nhằm điều chỉnh cách đánh giá và cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội, chúng được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, bởi sức mạnh của truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội.

Từ khái niệm trên, chúng ta thấy đạo đức có một số đặc trưng sau:

- Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, phản ánh tồn tại xã hội, bị chi phối bởi điều kiện kinh tế - xã hội.

- Đạo đức là tiêu chuẩn phản ánh mối tương quan giữa lợi ích chung của xã hội và lợi ích riêng của từng người, phù hợp với sự phát triển của xã hội.

- Đạo đức được thể hiện ở hành vi đạo đức mang tính tự giác, tự nguyện và vì lợi ích của người khác.

b) Cấu trúc đạo đức

Đạo đức bao gồm các yếu tố cấu thành là: Ý thức đạo đức, hành vi đạo đức và quan hệ đạo đức.

- Ý thức đạo đức

Con người không thể sống bên ngoài các mối quan hệ xã hội. Để tồn tại, con người phải dựa vào nhau trên cơ sở những lợi ích cá nhân phải phù hợp với những lợi ích của cộng đồng. Những nguyên tắc bảo đảm cho sự phù hợp của những quyền lợi ấy khi đã trở thành tình cảm, quan điểm, quan niệm sống chính là ý thức đạo đức.

- Hành vi đạo đức

Mọi hành vi được thực hiện do thôi thúc của một động cơ nào đó. Khi hành vi được thực hiện do thôi thúc của ý thức đạo đức thì nó được gọi là hành vi đạo đức. Hành vi đó thể hiện ý thức đạo đức và văn hoá đạo đức của cá nhân. Hành vi đạo đức tác động trực tiếp đến con người và gắn liền với ý thức đạo đức.

- Quan hệ đạo đức

Quan hệ đạo đức là những quan hệ đã được ý thức đạo đức điều chỉnh giữa cá nhân với cá nhân, giữa cá nhân với tập thể và xã hội. Những quan hệ này thường được hình thức hoá bằng những nghi thức xã hội, những phong tục, tập quán... vì thế một mặt nó thể hiện ý thức đạo đức, mặt khác nó đóng vai trò hình thành và củng cố ý thức đạo đức.

c) Đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ được hiểu là đạo đức thực thi công vụ của cán bộ, công chức; là những giá trị và chuẩn mực đạo đức được áp dụng cho một nhóm người nhất định trong xã hội - cán bộ, công chức trong lĩnh vực hoạt động cụ thể là công vụ. Đạo đức công vụ là hệ thống các chuẩn mực quy định nhận thức và hành động được xem là tốt hay xấu, là nên hay không nên làm trong hoạt động công vụ của người cán bộ, công chức nhằm xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm.

Đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức gắn liền với đạo đức xã hội, những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị, nhưng đồng thời đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt – thực thi công vụ của cán bộ, công chức, do đó đạo đức công vụ gắn chặt với quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm những điều cán bộ, công chức không được làm, cách ứng xử của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ do pháp luật quy định. Vì vậy, đồng thời với những cố gắng để biến những quy định pháp luật đối với cán bộ, công chức thành những chuẩn mực đạo đức công vụ, nêu cao tính tự giác, trách nhiệm phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, cần thể chế hoá những chuẩn mực, nguyên tắc đạo đức thành những quy phạm pháp luật.

Ở nước ta hiện nay, các quy định về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức đã được thể hiện trong nhiều văn bản như Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật Phòng chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí...

Luật Cán bộ, công chức quy định đạo đức của cán bộ, công chức: “Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ”. Điều 18 quy định những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, gồm: “1. Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công. 2. Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật. 3. Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi. 4. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức”.

Điều 36 Luật Phòng, chống tham nhũng quy định quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức: “Quy tắc ứng xử là các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức trong thi hành nhiệm vụ, công vụ và trong quan hệ xã hội, bao gồm những việc phải làm hoặc không được làm, phù hợp với đặc thù công việc của từng nhóm cán bộ, công chức, viên chức và từng lĩnh vực hoạt động công vụ, nhằm bảo đảm sự liêm chính và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức”. Điều 37 của Luật này đã quy định những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm.

Đồng thời, quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức của một số tổ chức, Bộ, ngành đã được ban hành như: Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức ngành văn hóa, thể thao và du lịch; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức ngành giao thông vận tải; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ Nội vụ; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức Bộ Tư pháp;...

Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta được xây dựng trên nền tảng triết lý Nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân; nhân dân là chủ, cán bộ, công chức là công bộc của dân; giá trị cao nhất của đạo đức công vụ là phục vụ nhân dân, vì lợi ích nhân dân. Do vậy, phát huy đạo đức công vụ chính là đề cao trách nhiệm phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân của người cán bộ, công chức; từ đó củng cố lòng tin của người dân vào nền công vụ.

2. Cơ sở chính trị, pháp lý trong hình thành và rèn luyện đạo đức công vụ

a) Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú ý đến việc xây dựng con người - người cán bộ, công chức nhà nước. Về đạo đức, Người đưa ra rất nhiều tiêu chí rèn luyện: Đức là gốc; đức quyết định sự thành công của người cán bộ; cán bộ là công bộc của nhân dân v. v... Đức của người cán bộ, công chức là đạo đức cách mạng. Người coi đạo đức cách mạng là “nền tảng”, là “cái gốc” của người cán bộ, công chức. Đức của người cán bộ, công chức cách mạng thể hiện ở phẩm

chất chính tri, tư tưởng, đạo đức, lối sống, là lòng trung thành đối với Đảng, Tổ quốc, nhân dân, với chế độ xã hội chủ nghĩa; là trình độ giác ngộ lý tưởng xã hội chủ nghĩa, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì mục tiêu, lý tưởng cao đẹp đó. Đức được thể hiện ở sự trong sáng, trung thực, không cơ hội, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, biết hy sinh lợi ích cá nhân cho lợi ích của Tổ quốc, dân tộc và của nhân dân; có lối sống trong sạch, gần gũi với quần chúng, gương mẫu, gần bó với nhân dân, khiêm tốn, giản dị, cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau. Đức là cái gốc giúp người cán bộ, công chức vượt qua khó khăn, gian khổ, hy sinh để hoàn thành tốt nhiệm vụ của Đảng và nhân dân giao phó.

b) Đảng Cộng sản Việt Nam với vấn đề đạo đức công vụ

Để rèn luyện phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức, Đảng ta đã xây dựng hệ thống các điều lệ, nội quy, quy chế quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ, công chức, những điều cán bộ, công chức không được làm gây ảnh hưởng đến đạo đức, uy tín của Đảng.

Những chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức bao gồm:

- Về phẩm chất cá nhân, phải có phẩm chất đạo đức tốt; thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực, không vụ lợi; có lối sống trong sạch, cần cù, sáng tạo, có ý chí vươn lên; có thái độ cư xử đúng mực và phải luôn phê bình và tự phê bình.

- Trong quan hệ với cơ quan, tổ chức, phải trung thực, công bằng, không thiên vị; thực hiện nhiệm vụ bằng hết khả năng của mình với tinh thần tận tụy, nhiệt tình; bảo vệ và sử dụng tiết kiệm tài sản của Nhà nước.

- Trong quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên và với cấp dưới, phải biết hợp tác, giúp đỡ và tư vấn, khuyến bảo; thường xuyên quan tâm tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới; có tinh thần tương trợ lẫn nhau khi thi hành nhiệm vụ; có thái độ lịch sự, nhã nhặn và có mối quan hệ tốt với mọi người.

- Đối với công chúng và với xã hội: Phục vụ nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy, không nhận quà biếu hay ân huệ vượt quá giới hạn cho phép. Trong thực hành đạo đức công vụ, cần thực hiện tự phê bình và phê bình trong tất cả các cơ quan hành chính các cấp nhằm đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người, ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, suy thoái đạo đức...

c) Những quy định của pháp luật điều chỉnh hành vi đạo đức công vụ

Nhà nước trở thành môi trường đặc biệt điều chỉnh trực tiếp hành vi con người trên nền tảng chế độ chính trị và hành lang pháp luật. Luật Cán bộ, công chức đã đưa ra các quy định dưới dạng khái niệm khái quát mang đặc trưng giá trị: Cán bộ, công chức sống phải trung thực, lành mạnh, chí công vô tư. Các giá trị này cần được tiêu chuẩn hóa thành các chuẩn mực nhằm điều chỉnh hành vi cán bộ, công chức trong thực thi công vụ và sinh hoạt đời thường.

3. Rèn luyện đạo đức công vụ

a) Đức và tài

Tài của người công chức là trình độ, năng lực để hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất, có hiệu quả nhất. Tài được thể hiện ở trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khả năng nhận thức đúng các quy luật, sáng tạo trong giải quyết công việc; luôn làm chủ được tri thức khoa học và có khả năng hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực chuyên môn của mình. Tài năng chỉ được xem trọng khi nó gắn với quá trình cống hiến. Người có tài đem khả năng của mình phục vụ tập thể, phục vụ đất nước trước khi nghĩ tới những quyền lợi cho bản thân. Tiêu chuẩn của người công chức bao giờ cũng có sự thống nhất giữa các mặt: tài năng (để hoàn thành công việc được giao); hiểu biết chính sách pháp luật (để làm cho đúng), rèn luyện đạo đức cách mạng (để cho dân tin, dân yêu và dân làm theo).

b) Đạo đức và năng lực

Năng lực là khả năng của cá nhân giúp họ có thể thực hiện một hoạt động nào đó trong những điều kiện và hoàn cảnh nhất định và đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả.

Năng lực gồm có hai loại: năng lực chung và năng lực chuyên biệt.

- Năng lực chung là năng lực cần thiết trong nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau, như các thuộc tính về thể lực, trí tuệ, là những điều kiện cần thiết giúp cho việc hoàn thành công việc.

- Năng lực chuyên biệt thể hiện các phẩm chất chuyên biệt, có tính chuyên môn cao nhằm đáp ứng các yêu cầu của một lĩnh vực hoạt động nhất định với kết quả cao.

Năng lực của cán bộ, công chức phải gắn liền với đạo đức công vụ. Năng lực và đạo đức của cán bộ, công chức bao giờ cũng phải là sự thống nhất, phục vụ cho lợi ích của đất nước và nhân dân.

c) Đạo đức và lối sống

Mọi công chức phải chuyên tâm tu dưỡng, rèn luyện bản thân, kiên định lý tưởng, thường xuyên cảnh giác, giữ vững ý chí, đảm bảo ý thức tổ chức kỷ luật, rèn luyện đạo đức và thực hành lối sống lành mạnh.

d) Nhân cách của công chức trong quan hệ xã hội

Đạo đức công vụ là những giá trị, chuẩn mực và nguyên tắc quy định hành vi, quan hệ của con người đối với nhau và đối với xã hội được áp dụng cho hoạt động công vụ. Người công chức có đạo đức công vụ là thể hiện lương tâm và trách nhiệm của mình vì lợi ích chung và lợi ích của người khác, ý thức rõ về cái cần phải làm và mong muốn được làm vì những lợi ích đó.

e) Đạo đức công chức trong thực hiện nhiệm vụ

Công chức trong thực thi công vụ cần phải tuyệt đối tuân thủ quy định của pháp luật, sẵn sàng giúp đỡ nhân dân, không có thái độ hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu; phải thuần thực chuyên môn, nghiệp vụ và có thái độ ứng xử giao tiếp văn minh lịch sự. Cán bộ, công chức không né tránh trách nhiệm, phải có bản lĩnh đấu tranh với những hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực. Cần thấy được rằng việc phục vụ nhân dân là mục tiêu hàng đầu của công vụ, là thước đo chủ yếu nhất cho mức độ và kết quả thực hiện công vụ.

CÂU HỎI THẢO LUẬN

1. Anh/Chị hãy phân biệt cán bộ và công chức? Nhận diện cán bộ, công chức trong số những người sau:

- Giám đốc sở
- Thứ trưởng
- Tổng Cục trưởng
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện
- Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh
- Hiệu trưởng Trường Chính trị tỉnh
- Hiệu trưởng Trường đại học công lập trực thuộc Bộ

- Chủ tịch và Phó chủ tịch UBND xã
- Chánh án Tòa án Nhân dân Tối cao
- Viện trưởng Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao

2. Tại sao tuyển dụng công chức lại phải thực hiện theo nguyên tắc thi tuyển là chính? Anh/Chị hãy cho biết quy trình thực hiện thi tuyển, xét tuyển được thực hiện như thế nào?

3. Thế nào là điều động, biệt phái công chức? Việc điều động, biệt phái công chức đòi hỏi phải đáp ứng những yêu cầu gì?

4. Anh/Chị hãy trình bày nội dung “đạo đức của công chức” trong Luật Cán bộ, công chức 2008.

5. Anh/Chị hãy nêu những chuẩn mực của đạo đức công chức?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Cán bộ, công chức, năm 2008.
2. Luật Viên chức, năm 2010.
3. Luật Phòng, chống tham nhũng, năm 2005.
4. Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, năm 2005.
5. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
6. Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 01/06/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức
7. Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. NXB Thống kê, H. 2003.
8. Giáo trình Tư tưởng Hồ Chí Minh. NXB Chính trị Quốc gia, H. 2004.