

## **Giải pháp nâng cao hiệu quả cơ chế giám sát nội bộ đối với việc thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước**

**TS. Trần Nghị -**

**Tổng biên tập Tạp chí Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ**

Bài viết nêu lên một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả cơ chế giám sát nội bộ đối với việc thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước như: quy định thống nhất, rõ ràng tiêu chí đánh giá trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ; ban hành chỉ số đo lường nội dung đánh giá kết quả hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước và công chức...

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh quan điểm chỉ đạo trong thời gian tới cần phải “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương đi đôi với cải cách tiền lương, chế độ, chính sách đãi ngộ, tạo môi trường, điều kiện làm việc để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phục vụ phát triển; có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân”. Chiến lược xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đến năm 2030 và định hướng đến năm 2045 đã đặt ra yêu cầu khẩn trương rà soát để sửa đổi, bổ sung thể chế pháp luật quy định về trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ.

Trên cơ sở đó, Chính phủ xác định một trong những nhiệm vụ rất quan trọng của giai đoạn 2021-2030 là “Hoàn thiện quy định về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trong hoạt động công vụ; xây dựng và ban hành quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu”(1). Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính cũng nhấn mạnh trong nhiệm kỳ 2021-2026, Chính phủ phải “... đề cao tinh thần thượng tôn pháp luật; tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong bộ máy hành chính nhà nước và toàn xã hội”(2). Hoàn thiện thể chế pháp luật quy định về trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ là giải pháp quan trọng nhất, bởi lẽ trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

thì hệ thống pháp luật phải được xây dựng, hoàn thiện theo hướng đảm bảo quyền lực nhà nước phải do pháp luật quy định, quyền lực nhà nước chỉ được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật và quyền lực nhà nước phải bị kiểm soát bởi chính pháp luật nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân; đồng thời khắc phục tình trạng lạm quyền và quan liêu từ phía các cơ quan nhà nước.

### **1. Quy định thống nhất, rõ ràng tiêu chí đánh giá trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ**

Sở dĩ đây là việc cần ưu tiên, vì phải có văn bản quy định về tiêu chí đánh giá trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ (pháp luật nội dung) thì mới có cơ sở để hoàn thiện cơ chế giám sát việc thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước và công chức cơ quan hành chính nhà nước (pháp luật hình thức). Hiện nay, mặc dù pháp luật cán bộ, công chức có xác định các căn cứ để đánh giá trách nhiệm của công chức trong hoạt động thực thi công vụ, nhưng lại được tiếp cận là các “nội dung đánh giá”, nên vẫn bao gồm các khía cạnh khó đo lường như phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, kết quả, quy trình, thái độ ứng xử với công dân. Tiếp cận về nội dung đánh giá như vậy là phù hợp, nhưng dưới góc độ tiêu chí làm cơ sở chung cho đánh giá công chức gắn chủ yếu với hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ, công vụ thì chưa rõ ràng và khó khăn trong đo lường hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Quy định thống nhất, rõ ràng tiêu chí đánh giá trách nhiệm của công chức trong hoạt động thực thi công vụ sẽ khắc phục được tình trạng nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương chủ động điều chỉnh các nội dung đánh giá công chức theo tiêu chí riêng của địa phương, dẫn đến thiếu thống nhất, liên thông giữa các quy định của pháp luật cán bộ, công chức với thể chế phân cấp, phân quyền của địa phương. Những ý kiến khác nhau về tỷ lệ trên hay dưới 30% công chức không hoàn thành nhiệm vụ cho thấy quy định thống nhất, rõ ràng tiêu chí đánh giá trách nhiệm của công chức trong hoạt động thực thi công vụ đã trở thành vấn đề thời sự cấp bách trong hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả cơ chế giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước.

Tiếp theo, cần xác định rõ trọng tâm đánh giá kết quả thực thi công vụ theo các nội dung đánh giá của pháp luật cán bộ, công chức. Các nội dung đánh giá chung của pháp luật cán bộ, công chức hiện hành (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 lề 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) chiếm tỷ lệ lớn hơn hẳn so với kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Vì kết quả hoàn thành nhiệm vụ chỉ là một trong số các nội dung đánh giá nên rất khó khăn trong đo lường, đánh giá trách nhiệm của công chức trong hoạt

động thực thi công vụ, trong khi yêu cầu của giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước là cần nhấn mạnh đến kết quả thực thi công vụ của công chức trong cơ quan. Do đó, cần sớm xác định lại quy định về kết quả thực thi công vụ của công chức theo hướng thay “kết quả” bằng “hiệu quả” để khắc phục hạn chế là vừa khó đo lường, định tính; vừa dễ trở thành “phao cứu hộ” cho những công chức làm việc kém hiệu quả (trong khoảng hai mươi năm đầu của thời kỳ đổi mới, các văn bản của Đảng và Nhà nước quy định về công tác cán bộ nói chung, đánh giá cán bộ nói riêng đều sử dụng các cụm từ “hiệu quả” và “hiệu quả công việc”, “hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ”, hầu như không sử dụng cụm từ “kết quả” khi nói về đánh giá cán bộ).

Một nội dung nữa cần ưu tiên hoàn thiện là xác định rõ các chuẩn mực đánh giá phẩm chất công chức để khắc phục tình trạng các nội dung đánh giá công chức mặc dù đã rất chú trọng đến cụ thể hóa nhằm đo lường kết quả thực hiện công việc, nhưng lại chưa chú ý tới làm rõ các chuẩn mực đánh giá phẩm chất, dẫn tới công chức sẽ thường đạt tối đa điểm số đối với nhóm tiêu chí này, và điều đó sẽ tiếp tục trở thành “phao cứu hộ” về tổng điểm số đối với công chức có kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa tốt. Ví dụ, đối với nội dung “tinh thần, thái độ phục vụ công dân”, nếu để công chức tự đánh giá sẽ khó lòng đảm bảo tính khách quan, vì chỉ công dân mới đánh giá chính xác nhất công chức đạt mức nào trong quá trình họ thực hiện nhiệm vụ, công vụ; trong giao tiếp, tiếp xúc với Nhân dân. Chính phủ khóa XIV cũng thẳng thắn nhìn nhận, đánh giá “Việc đổi mới lề lối làm việc, kỷ cương, kỷ luật, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, vẫn còn tình trạng đùn đẩy, né tránh”(3). Để khắc phục tình trạng đó, Chính phủ khẳng định thời gian tới cần phải “Nghiên cứu, đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, lượng hóa các tiêu chí đánh giá dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ và gắn với vị trí việc làm, thông qua công việc, sản phẩm cụ thể”(4).

Như vậy, mặc dù pháp luật đã quy định nội dung đánh giá công chức cần tập trung vào kết quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ; nhưng quá trình triển khai thực hiện các quy định này lại cho thấy rất nhiều khó khăn do bất cập từ hệ thống tiêu chí đánh giá, dẫn đến tình trạng hoặc đánh giá chỉ có tính hình thức, hoặc công chức làm việc thụ động trong khuôn khổ do cá nhân tự định ra để thay cho làm việc thực sự có hiệu quả thì lại dễ va chạm, mất lòng đồng nghiệp. Vì vậy, cần tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện, xác định rõ hơn các chuẩn mực đánh giá phẩm chất công chức để có cơ sở khoa học, chính xác hơn trong hoạt động giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước.

## **2. Ban hành chỉ số đo lường nội dung đánh giá kết quả hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước và công chức**

Trước hết là cần ban hành chỉ số đánh giá về phẩm chất chính trị, bởi yếu tố này thể hiện sự trung thành của công chức đối với sự nghiệp, lý tưởng mà họ theo đuổi (hoạt động công vụ, thực thi quyền lực nhà nước), giúp họ hình thành bản lĩnh trong hoạt động thực thi công vụ, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm như tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và vượt qua những khó khăn, thử thách và cám dỗ trong quá trình thực thi công vụ để khắc phục tình trạng “... công tác phòng, chống tiêu cực tuy đã được quan tâm chỉ đạo, nhưng còn phân tán, thiếu tính tập trung; chưa gắn kết chặt chẽ giữa phòng, chống tham nhũng với phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống.”(5). Do đó, cần cụ thể hóa, chi tiết hóa việc đánh giá về phẩm chất chính trị thành các chỉ số như bản lĩnh trong hoạt động thực thi công vụ, đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung để có sự đánh giá đúng và khách quan, trung thực. Nếu chậm sửa đổi thì hiệu quả của cơ chế giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước cũng sẽ rất hạn chế.

Đạo đức trong hoạt động thực thi công vụ của công chức (đạo đức công vụ) là những nguyên tắc, chuẩn mực mà công chức phải thực hiện trong công vụ trên cơ sở pháp luật và quy định nội bộ của cơ quan, như: hành vi thực hiện theo đúng quy định của pháp luật; ngôn ngữ giao tiếp; thái độ ứng xử đúng mực; sự chuẩn mực đối với các đối tượng giao tiếp;... Những khó khăn trong định lượng khiến tiêu chí này càng trở nên “dễ dãi” khi đo lường trên thực tế. Tuy nhiên, những biểu hiện của đạo đức công vụ không phải lúc nào cũng có thể xác định một cách rõ ràng mà đôi khi được phản ánh thông qua dư luận, ý kiến của người dân bằng sự khen ngợi hay phê phán đối với công chức, bằng sự “cảm nhận” của chủ thể đánh giá. Điều này dẫn tới có công chức phẩm chất đạo đức cá nhân rất tốt, nhưng công việc lại không hoàn thành hoặc hoàn thành ở mức trung bình và ngược lại.

Do đó, đánh giá “phẩm chất đạo đức” của công chức và đánh giá “phẩm chất đạo đức trong hoạt động thực thi công vụ” của công chức sẽ có những khác biệt mà nếu không xác định rõ sẽ nhầm lẫn giữa đạo đức của cá nhân công chức trong đời sống hàng ngày, nhưng tập thể lại lấy đó làm căn cứ, tiêu chí để đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức. Vì vậy, cần sớm nghiên cứu, làm rõ các tiêu chí và căn cứ đo lường cụ thể đối với đạo đức công vụ để cơ quan quản lý và chủ thể giám sát nội bộ có thể xác định mức độ hoàn thành cũng như xác định trách nhiệm pháp lý đối với cơ quan và công chức trong hoạt động thực thi công vụ nếu có xảy ra vi phạm.

Về lối sống, tác phong, lề lối làm việc: những yếu tố này thể hiện trong các mối quan hệ giữa công chức với đồng nghiệp, sự phối hợp, tinh thần hợp tác giữa công chức với các cơ quan tổ chức có liên quan và trong cách ứng xử của công chức với tổ chức, công dân ngoài xã hội. Những biểu hiện này tuy là một phần của đạo đức công vụ, là biểu hiện của đạo đức công vụ; song không phải lúc nào cũng có thể

xác định một cách rõ ràng mà đôi khi được phản ánh thông qua dư luận, ý kiến của người dân bằng sự khen ngợi hay phê phán đối với công chức.

Về kết quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ: nếu không có các chỉ số đo lường cụ thể sẽ dẫn tới thực tế chỉ có thể đo lường kết quả chung của cơ quan, tổ chức, bộ phận (phòng, tổ, đội, nhóm...) mà rất khó khăn trong xác định thành tích của cá nhân công chức. Hoặc chỉ có thể đo lường số lượng, chứ khó có thể xác định chất lượng, hiệu quả, mức độ cống hiến của cá nhân công chức vào thành tích chung của bộ phận, cơ quan, dẫn tới công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ thì không được nêu gương, biểu dương; còn công chức chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ thì không được uốn nắn, điều chỉnh kịp thời và sẽ còn tình trạng dựa vào tập thể để lẩn tránh trách nhiệm cá nhân.

Về thái độ phục vụ Nhân dân: đây là một nội dung rất cần thiết phản ánh mức độ hài lòng của người dân đối với tinh thần, thái độ, trách nhiệm phục vụ Nhân dân của công chức; tuy nhiên, nội dung đánh giá thái độ phục vụ Nhân dân cần phải nghiên cứu, hoàn thiện theo hướng tập trung vào đánh giá tinh thần, thái độ, trách nhiệm phục vụ Nhân dân của công chức chứ không chỉ là đánh giá hoạt động chung của cơ quan hành chính nhà nước. Hoàn thiện được nội dung này sẽ khắc phục được tình trạng khó khăn trong đánh giá, xếp loại cơ quan hành chính nhà nước; và khi rất nhiều vị trí việc làm mà công chức đảm nhận trong khi thi hành công vụ hoàn toàn không tiếp xúc hoặc rất ít khi tiếp xúc trực tiếp với người dân thì có thể dẫn đến việc khi đánh giá công chức thì nội dung này bị “bỏ qua”, hay đồng nghĩa với việc đương nhiên được công nhận là thực hiện tốt. Và đương nhiên, giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước cũng không thể phát hiện và khắc phục được.

### **3. Tiếp tục chuẩn hóa nội dung đánh giá công chức**

Theo pháp luật cán bộ, công chức, có một số nội dung đánh giá công chức còn trùng lặp và chưa thống nhất, dẫn đến khó khăn trong đánh giá trên thực tế. Ví dụ, nội dung “Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước” và nội dung “Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc” về cơ bản đều đề cập tới đạo đức của công chức trong hoạt động thực thi công vụ; song cần phải hoàn thiện theo hướng gắn với kết quả (hiệu quả) thực thi công vụ thì mới thực sự là căn cứ đúng và đủ cho việc đánh giá, xếp loại công chức và cơ quan. Việc pháp luật chưa quy định phải gắn với kết quả (hiệu quả) thực thi công vụ đã làm xuất hiện tình trạng “dễ dãi” trong đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức trên thực tế, dẫn tới tình trạng công chức được đánh giá, xếp loại hoàn thành xuất sắc và tốt chiếm tỷ lệ cao, trong khi mức độ hoàn thành nhiệm vụ được cấp trên giao cho cơ quan lại thấp.

Hoặc do tâm lý nể nang, “dĩ hòa vi quý”, ngại nói thẳng, nói thật nên việc đánh giá, xếp loại công chức nói chung; đánh giá trách nhiệm của công chức trong hoạt động thực thi công vụ nói riêng trở nên “bình quân chủ nghĩa”, “cào bằng”; nếu công chức không vi phạm kỷ luật trong năm công tác thì đều được xếp loại từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên, thậm chí có thể được biểu quyết đa số tại họp kiểm điểm, đánh giá, xếp loại hoặc tại hội nghị cán bộ, công chức. Điều đó đương nhiên là rào cản đối với hiệu quả cơ chế giám sát nội bộ đối với hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước.

Do kết quả đánh giá chưa phản ánh chính xác công hiến, đóng góp của công chức trong quá trình thực thi công vụ nên không khuyến khích công chức tự đánh giá và người đứng đầu phát huy trách nhiệm trong việc đánh giá, xếp loại hàng năm, dẫn đến tư tưởng ỷ lại đối với những công chức “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về”, chỉ làm việc cầm chừng, nhưng đến kỳ hạn thì vẫn được trả lương, xếp lương và nâng bậc lương. Do đó, cách sử dụng tên gọi của các nội dung đánh giá trong pháp luật cán bộ, công chức cần sớm được sửa đổi, hoàn thiện theo hướng mang tính khái quát, đơn nghĩa về nội hàm để thống nhất cách thức thực hiện trong đánh giá kết quả (hiệu quả) thực thi công vụ của công chức theo đúng tinh thần chỉ đạo của Chính phủ “Nghiên cứu, đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, lượng hóa các tiêu chí đánh giá dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ và gắn với vị trí việc làm, thông qua công việc, sản phẩm cụ thể”<sup>6</sup>.

#### **4. Một số nội dung khác**

*Một là*, cần xây dựng các “chuẩn” hay yêu cầu về hiệu quả công việc được giao đối với các nhóm vị trí việc làm mà công chức đảm nhiệm (lãnh đạo, quản lý; thực thi, thừa hành và hỗ trợ, phục vụ). Điều này sẽ là căn cứ chính để hình thành tiêu chí đánh giá thực sự gắn với không chỉ kết quả - mà cần phải gắn với hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ, công vụ công chức đạt được trên thực tế. Trong đó, các tiêu chí đánh giá trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ cần phù hợp với từng nhóm công chức khác nhau. Các tiêu chí này không chỉ là căn cứ đánh giá hiệu quả công việc mà còn làm rõ phẩm chất đạo đức của công chức trong hoạt động thực thi công vụ. Mặt khác, cần có các phương pháp đánh giá phù hợp nhằm đảm bảo tính khách quan của kết quả đánh giá, từ đó xếp loại được mức độ cống hiến của công chức trong thành tích, kết quả chung của cơ quan hành chính nhà nước; đó cũng sẽ là cơ sở cho việc giám sát nội bộ trong hoạt động thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước.

*Hai là*, cần có các biện pháp thiết thực để đảm bảo vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu trong quyết định kết quả đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan hành chính nhà nước và trách nhiệm của công chức trong hoạt

động thực thi công vụ. Quy định về vai trò của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước trên thực tế đã được ban hành và triển khai, tuy nhiên quá trình thực hiện còn cần thời gian để tổng kết. Trước mắt, cần bổ sung quy định đảm bảo trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan nếu không có sự tương thích giữa kết quả đánh giá trách nhiệm của cá nhân công chức trong hoạt động thực thi công vụ và kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Thực tế cho thấy, nếu người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước còn chưa đảm bảo được tính thực quyền, thực chất của đánh giá, xếp loại cơ quan và công chức thì giám sát nội bộ cơ quan cũng chưa đảm bảo chất lượng, hiệu quả và ý nghĩa thiết thực.

*Ba là*, cần chuẩn bị những điều kiện cần thiết để hình thành được một hệ thống đáng tin cậy về đánh giá trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ. Cần đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức làm công tác đánh giá trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước và công chức trong hoạt động thực thi công vụ theo hiệu quả thực thi công vụ để đảm bảo tiến trình đánh giá theo kết quả đạt được các yêu cầu đặt ra. Đồng thời, cần có nỗ lực lâu dài, liên tục của cả hệ thống chính trị và quyết tâm, bản lĩnh vững vàng của chủ thể có thẩm quyền đánh giá, xếp loại cơ quan hành chính nhà nước và công chức.

*Bốn là*, trên cơ sở tổng kết, đánh giá hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ ở từng loại hình cơ sở (cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp và xã, phường, thị trấn), cần sớm xây dựng, ban hành Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở để tích hợp các loại hình cơ sở nêu trên vào trong một đạo luật điều chỉnh chung. Trong đó, cần quan tâm 02 nội dung lớn, có ý nghĩa và tác động lớn đến cơ chế giám sát thực thi công vụ của cơ quan hành chính nhà nước là thực hiện dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước và thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn. Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở sẽ góp phần quan trọng khắc phục những bất cập trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước và trong hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ công chức thời gian qua.

*Năm là*, cần gắn việc sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật quy định về xử lý kỷ luật đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức công vụ của cơ quan hành chính nhà nước và công chức với việc hoàn thiện pháp luật về công vụ, về đạo đức công vụ để đảm bảo thống nhất giữa nội dung của chế độ công vụ, đạo đức công vụ với việc xem xét, xử lý kỷ luật các hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức công vụ của cơ quan hành chính nhà nước và công chức theo quan điểm chỉ đạo tại Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng “Tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”./.

-----

**Ghi chú:**

1. Chính phủ, Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030.

2. <http://baochinhphu.vn/Hoat-dong-cua-lanh-dao-Dang-Nha-nuoc/Toan-van-phat-bieu-nham-chuc-cua-Thu-tuong-Pham-Minh-Chinh/427716.vgp>.

3. Chính phủ, Báo cáo công tác nhiệm kỳ 2016-2021 tại Kỳ họp thứ 11, Quốc hội khóa XIV.

4. Chính phủ, Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030.

5. <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/ban-chi-dao-trung-uong-ve-phong-chong-tham-nhung-se-them-chuc-nang-nhiem-vu-phong-chong-tieu-cuc-664166/>

6. Chính phủ, Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030.