

Đạo đức công vụ: thực trạng, yêu cầu và phương hướng đặt ra về đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội

Ths. Mai Xuân Trường – Sở Nội vụ Hà Nội

1. Đặt vấn đề

Một trong những đặc trưng của hoạt động công vụ là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước do các công chức, viên chức nhà nước tiến hành theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: *“Những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng cân, kiệm, liêm, chính thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân”*¹. Vì vậy, nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp không chỉ là nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức mà còn là trách nhiệm của các cơ quan quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

2. Đạo đức và đạo đức công vụ

Thuật ngữ đạo đức học (dịch từ chữ Latinh ethica) có nguồn gốc từ chữ cổ Hy Lạp ethos có nghĩa là nơi ở, chỗ ở chung; sau này nó có thêm các nghĩa: thói quen, tính khí, tính cách, lối suy nghĩ. Aristôt (384 - 322 trước công nguyên) là người đầu tiên sử dụng thuật ngữ ethica để chỉ đạo đức học, tên gọi này vẫn được dùng cho đến hiện nay. Trong tiến trình phát triển của lịch sử, những tư tưởng đạo đức của loài người không ngừng được phát triển, nội dung của nó được đổi mới.

Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, **đạo đức** là một hiện tượng xã hội, một phương diện của đời sống xã hội, một yếu tố hợp thành hệ thống xã hội. Với tư cách là một phương diện của đời sống xã hội, đạo đức hiện diện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội (đạo đức trong kinh tế, đạo đức trong chính trị, đạo đức trong nghệ thuật, đạo đức trong tôn giáo...)³. Còn theo Từ điển Tiếng Việt, đạo đức là *“những tiêu chuẩn, nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận, quy định hành vi, quan hệ của con người đối với nhau và đối với xã hội”*⁴. Như vậy, có thể nói, không có thứ đạo đức chung chung, trừu tượng, bên ngoài cuộc sống, càng không có thứ đạo đức suông. Xét dưới góc độ nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp là đạo đức xã hội được thể hiện một cách đặc thù, cụ thể trong các hoạt động nghề nghiệp (xã hội có bao nhiêu nghề thì có bấy nhiêu đạo đức nghề nghiệp), với tính cách là một dạng của đạo đức xã hội, nó có quan hệ chặt chẽ với đạo đức cá nhân, thông qua đạo đức cá nhân để thể hiện.

Hiểu dưới góc độ này, nếu quan niệm công vụ là một nghề, thì **đạo đức công vụ** chính là một dạng đạo đức nghề nghiệp. Như vậy, đạo đức công vụ thực chất là những chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; khi thực thi công vụ, cán bộ, công chức phải tuyệt đối chấp hành. Nghiên cứu về đạo đức, Hồ Chí Minh đã sử dụng nhiều phạm trù, khi đề cập đến đạo đức của cán bộ, đảng viên, cán bộ, công chức thì phạm trù trung tâm là “đức” và “tài”. Đức và tài trong công cuộc xây dựng, đổi mới đất nước hiện nay, được Đảng và Nhà nước ta rất coi trọng và đã đặt ra những yêu cầu nhất định đối với cán bộ, công chức, nhất là cán

bộ lãnh đạo và quản lý các ngành, các cấp. Công chức phải có đức, có tài. “*Cũng như sông phải có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân.*”⁵. Hồ Chí Minh cũng nói trong cuộc họp Giám đốc và Chủ tịch các Ủy ban Công sở ở Hà Nội ngày 17/1/1946: “*Vậy để giúp công việc Chính phủ một cách đặc lực, để nâng cao tinh thần kháng chiến, anh em viên chức bây giờ phải có bốn đức tính là: cần, kiệm, liêm, chính. Cần, là anh em viên chức phải tận tâm làm việc, một người làm bằng hai, ba người...; kiệm, phải biết tiết kiệm đồng tiền kiếm được, cũng như các vật liệu, đồ dùng trong các công sở... Có cần, có kiệm (...) mới trở nên liêm chính để cho người ngoài kính nể được.*”² Đây chính là bốn đức tính đạo đức cần có của người cán bộ, đảng viên, cán bộ, công chức, nó thể hiện thông qua những hành vi cụ thể trong hoạt động thực thi công vụ. Hành vi đạo đức của cán bộ, công chức chỉ có thể được hình thành và phát triển trong thực tiễn cuộc sống hàng ngày phục vụ nhân dân; phụng sự sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Cán bộ, công chức phải gương mẫu về đạo đức. Sự gương mẫu về đạo đức là một trong những chuẩn mực đặc trưng của nền công vụ. Người có quyền lực càng lớn, địa vị càng cao thì càng phải thường xuyên tu dưỡng và làm gương sáng về đạo đức.

3. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và yêu cầu đặt ra về đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội

Thành phố Hà Nội sau mở rộng địa giới hành chính có diện tích tự nhiên là 3.328,89 km², dân số hiện có trên 8 triệu người; gồm 30 đơn vị hành chính (12 quận, 17 huyện và 01 thị xã); 579 xã, phường, thị trấn, trong đó có 175 phường, 21 thị trấn, 383 xã (326 xã đồng bằng, 43 xã vùng đồi gò và 14 xã miền núi). Hà Nội là một trong 17 thủ đô lớn nhất thế giới, dân số đứng thứ 2 cả nước.

Thành phố hiện có 23 cơ quan hành chính Sở và tương đương, 30 UBND quận huyện thị xã, 579 UBND xã phường thị trấn, 2.641 đơn vị sự nghiệp với 154.835 cán bộ, công chức, viên chức bao gồm: 7.927 công chức, 135.007 viên chức, 11.901 cán bộ công chức cấp xã. Số lượng cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và biên chế có quy mô lớn nhất trong 63 tỉnh thành.

Về số lượng chất lượng: Đối với cơ quan hành chính Tiến sỹ 1%, Thạc sỹ 34%, Đại học 61,8%, dưới Đại học 3,2%. Đối với đơn vị sự nghiệp: Tiến sỹ và tương đương 0,4%, Thạc sỹ 7,5%, Đại học 53,6%, Cao đẳng 17,6%, Trung cấp 20,43%, sơ cấp 0,42%. Đối với cán bộ, công chức xã: Thạc sỹ 6,7%, Đại học 72,5%, Cao đẳng 5,1%, Trung cấp 13%, Sơ cấp 2,7%. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ công chức hành chính cấp huyện, cấp xã đều có chuyên môn Đại học trở lên chiếm trên 80%, đối với đơn vị sự nghiệp đảm bảo cơ cấu theo chức danh nghề nghiệp.

Qua đánh giá hàng năm, đa phần cán bộ, công chức viên chức của Thành phố đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và chấp hành sự phân công của tổ chức, có lối sống lành mạnh, giản dị, gắn bó với nhân

dân và góp to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của Thành phố trong thời kỳ hội nhập nền kinh tế của đất nước với nền kinh tế của thế giới.

Tuy nhiên, cùng với sự hội nhập quốc tế của nền kinh tế nước ta nói chung, Thủ đô nói riêng, do ảnh hưởng của mặt trái nền kinh tế thị trường, một số vụ vi phạm đạo đức công vụ, vi phạm kỷ luật đã diễn ra, xuất hiện chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực như: đất đai, xây dựng, quy hoạch, tài chính, kế toán... Trong đó, có nhiều vụ việc cán bộ, công chức, viên chức vi phạm đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp gây hậu quả nghiêm trọng, như xâm phạm rừng phòng hộ Sóc Sơn, vi phạm đất đai ở huyện Ba Vì, một số công chức địa chính ở cấp xã cố ý sai phạm để trục lợi cá nhân; có cán bộ có sai phạm trong công tác đền bù, giải phóng mặt bằng phải bị xử lý trách nhiệm hình sự. Tình trạng, một số công chức lợi dụng chức vụ, quyền hạn của vị trí của mình cố tình gây khó dễ cho các cá nhân, tổ chức đến liên hệ công tác...; tình trạng cán bộ, công chức, viên chức thiếu trách nhiệm, đùn đẩy trách nhiệm, có thái độ hách dịch, những nhiễu, giải quyết công việc sai quy định, hướng dẫn, giải thích công việc cho người dân một cách lòng vòng, khó hiểu, thái độ làm việc hời hợt, thiếu nhiệt tình, thân thiện, thậm chí vô cảm trong việc tiếp công dân như vụ việc ở Phường Văn Miếu, quận Đống Đa..., đã gây bức xúc trong dư luận nhân dân. Trong thực tế vẫn còn nhiều cán bộ, công chức, viên chức giải quyết công việc cho dân theo kiểu "ban ơn" chưa thực sự đúng nghĩa là "công bộc" của dân, chưa đúng nghĩa là quan hệ giữa người phục vụ và người được phục vụ mà còn đặt nặng tính thủ tục, nguyên tắc cứng nhắc, thiếu bình đẳng, thiếu tôn trọng. Tình trạng mất đoàn kết nội bộ một số nơi vẫn còn xảy ra, bớt xén thời gian làm việc, đùn đẩy trách nhiệm, có biểu hiện cục bộ, kèn cựa địa vị, ganh tị, bè phái, lợi ích nhóm, thiếu sự phối hợp dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao.

Thủ đô Hà Nội với vai trò là trung tâm chính trị - hành chính quốc gia, nơi đặt trụ sở của các cơ quan trung ương của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan đại diện ngoại giao, tổ chức quốc tế; là trung tâm lớn về văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ, kinh tế và giao dịch quốc tế của cả nước. Việc đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là vấn đề đạo đức công vụ luôn được UBND Thành phố quan tâm chỉ đạo; công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo cán bộ được triển khai bài bản; các quy định về tổ chức, phân cấp và quản lý cán bộ được ban hành và nghiêm túc thực hiện từ Thành phố đến cơ sở...

4. Kết quả thực hiện tại thành phố Hà Nội

4.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

UBND Thành phố thường xuyên xuyên lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện đạo đức công vụ, cương quyết đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ công chức, viên chức thoái hóa, biến chất, vi phạm đạo đức công vụ. Công tác chỉ đạo, điều hành của Thành phố có nhiều đổi mới tích cực, theo hướng rõ người, rõ việc, rõ hiệu quả, một người, một việc, một đầu mối xuyên suốt và được cụ thể hóa theo từng chủ đề công tác năm.

- Năm 2016, xác định là năm đầu tiên triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XVI và Kế hoạch Phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2016 - 2020), Thành phố xác định tiếp tục đẩy mạnh CCHC, tạo bước chuyển mạnh về kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm, chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đẩy mạnh ứng dụng CNTT, cải thiện môi trường đầu tư, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh.

- Năm 2017, nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ, tích cực trong công tác quản lý, điều hành, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân tại các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố, Thành phố đã chọn năm 2017 là “Năm kỷ cương hành chính”, ban hành Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 03/02/2017, Kế hoạch số 69/KH-UBND ngày 20/3/2017 về việc siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; đổi mới lề lối, phong cách làm việc, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, tích cực trong thi hành công vụ của cán bộ, công chức, viên chức Thành phố. Ban hành Quyết định số 522/QĐ-UBND ngày 25/01/2017 về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội và Quyết định số 1665/QĐ-UBND ngày 10/3/2017 về Quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Năm 2018, chỉ đạo thực hiện chủ đề “Năm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị 2018”, ban hành Kế hoạch số 52/KH-UBND ngày 26/02/2018 về triển khai thực hiện, Chỉ thị số 06/CT-UBND ngày 16/4/2018 về tiếp tục siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính trong các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố, Chỉ thị số 07/CT-UBND về việc nâng cao chất lượng công tác tiếp công dân đến kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo, Chỉ thị số 12/CT-UBND ngày 26/11/2018 về việc nâng cao chất lượng giải quyết TTHC trong các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Hà Nội.

Sự nỗ lực của Thành phố đã được ghi nhận qua: Chỉ số cải cách hành chính của Thành phố (PAR INDEX) tiếp tục duy trì, giữ vững thứ hạng rất cao trong 3 năm liên tiếp (năm 2017, năm 2018, năm 2019), xếp thứ 2/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Chỉ số Hải lòng (SIPAS) của Thành phố năm 2018 đạt 83%, tăng 16 bậc so với năm 2017; năm 2019 tiếp tục đạt trên 80% (80,1%), hoàn thành chỉ tiêu về mức độ hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước đề ra tại Chương trình số 08-CTr/TU của Thành ủy và sớm hơn 2 năm so với chỉ tiêu tại Nghị quyết 30c/NQ-CP của Chính phủ về cải cách hành chính. Trong năm 2018, UBND Thành phố đã tổ chức Hội nghị quán triệt kỷ cương hành chính và phát động phong trào “Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thi đua thực hiện văn hóa công sở và nơi công cộng” đối với gần 4.000 cán bộ, công chức, viên chức thuộc Thành phố, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong công tác kỷ cương hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ.

- Năm 2019, ban hành chương trình hành động số 240/CTr-UBND, theo đó, [nhiệm vụ](#) trọng tâm và giải pháp chủ yếu tập trung thực hiện hiệu quả khâu đột phá của Thành phố là: Tiếp tục tổ chức triển khai hiệu quả chủ đề năm 2018 “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị”; ban hành Chỉ thị số 02/CT-UBND, nhằm tiếp tục triển khai thực hiện đầy đủ, toàn diện, hiệu quả

các nội dung, nhiệm vụ tại Kế hoạch số 52/KH-UBND ngày 26/02/2018 của UBND Thành phố về “Năm nâng cao hiệu lực hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị 2018”.

- Năm 2020, tập trung thực hiện Chủ đề công tác năm 2020 của Thành phố “Phát huy sức mạnh của cả hệ thống chính trị phấn đấu hoàn thành thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2015 - 2020 và tổ chức thành công Đại hội Đảng bộ các cấp” và phù hợp với Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố năm 2020; ban hành Chỉ thị số 20/CT-UBND, ngày 25/12/2019 về việc thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính của cán bộ, công chức, viên chức; ban hành các Kế hoạch để duy trì, nâng cao Chỉ số cải cách hành chính (PARINDEX), cải thiện, nâng cao Chỉ số Hải lòng về sự phục vụ hành chính của thành phố Hà Nội (SIPAS); các Kế hoạch về khảo sát, đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức, đối với sự phục vụ hành chính của các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Hà Nội năm 2020 triển khai đúng, đủ, toàn diện các nội dung của Kế hoạch phù hợp điều kiện thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị.

4.2. Công tác kiểm tra, giám sát, nâng cao đạo đức công vụ

Thành phố chỉ đạo tăng cường kiểm tra, giám sát; thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ, trong đó tập trung các nội dung chính sau:

- *Chuẩn hóa, bố trí sắp xếp theo vị trí việc làm*: Thành phố là địa phương đầu tiên hoàn thành phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong toàn bộ cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Thành phố (tháng 5/2017 xong khối hành chính, tháng 9/2017 xong khối sự nghiệp). Đồng thời chỉ đạo các cơ quan đơn vị rà soát cơ cấu công chức, viên chức theo đề án vị trí việc làm, thực hiện nghiêm việc sắp xếp theo đúng khung năng lực, bản mô tả vị trí việc làm đã được Thành phố phê duyệt (bằng cấp chuyên môn, kinh nghiệm công tác, khả năng đáp ứng công việc...). Qua đó, đã phát huy được trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và sở trường công tác của từng cán bộ; các cán bộ có thể thực hiện các công việc có tính tương tác, hỗ trợ lẫn nhau trong chuyên môn nghiệp vụ, sẵn sàng làm ở các vị trí khác nhau để thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ hoặc thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo quy định.

- *Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức công vụ*: để tạo bước chuyển biến trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Thủ đô, ngày 17/4/2017, Thành phố đã phê duyệt Đề án “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hà Nội giai đoạn 2016-2020”; Hàng năm ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với việc hoàn thiện, bổ sung kiến thức theo đúng vị trí việc làm. Từ tháng 4/2016 đến nay, Thành phố đã tổ chức 4 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ với hơn 800 lượt tham dự. Đối tượng tham gia là công chức tham mưu công tác cải cách hành chính (CCHC) và trực tiếp tiếp nhận, giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) tại các Sở, ban, ngành, UBND các quận, huyện, thị xã và các xã, phường, thị trấn. Nội dung bồi dưỡng CCHC tập trung vào các vấn đề liên quan đến “Năm Kỷ cương hành chính”, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng giải quyết công việc,... Các Sở, ngành, quận, huyện, thị

xã đã tổ chức các lớp bồi dưỡng công tác CCHC đảm bảo chất lượng, hiệu quả, đến nay đã tổ chức 633 lớp tập huấn công tác CCHC (Trong đó: Khôi Sở là 35; Cấp huyện là 598). Ngoài ra, Thành phố đã tổ chức 9 lớp chủ tịch, phó chủ tịch với 845 học viên; 10 lớp trưởng, phó phòng với 827 học viên, xây dựng chuyên đề riêng về đạo đức công vụ trong chương trình đào tạo.

- *Siết chặt khâu phân loại, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức*: công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức có nhiều đổi mới; trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức được đề cao; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao chiếm tỷ trọng lớn trong quá trình đánh giá; mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu được gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được Thành phố giao. Từ cuối năm 2017, Thành phố thực hiện việc Giám đốc các Sở chuyên ngành chấm điểm Trưởng các phòng chuyên môn thuộc các Sở và UBND cấp huyện, Chủ tịch cấp huyện chấm điểm Chủ tịch cấp xã... để thêm một kênh thông tin hỗ trợ cho công tác đánh giá cán bộ. Trong 4 năm từ năm 2017 - 2020, Thành phố siết chặt khâu phân loại, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, kiên quyết đánh giá 1.281 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ; giải quyết 418 trường hợp nghỉ tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ do bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ. Từ tháng 7/2018, Thành phố thực hiện quyết liệt, toàn diện công tác đánh giá hàng tháng, đến nay việc đánh giá hàng tháng đã dần đi vào thực chất, đúng người đúng việc, không cào bằng.

- *Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát*: công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc thực hiện kỷ cương hành chính luôn được thực hiện thường xuyên, gắn với công tác thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra công tác CCHC, kiểm tra việc quản lý tổ chức bộ máy, công tác cán bộ, biên chế, vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Thành phố. Trong giai đoạn từ năm 2017 đến 2020, UBND Thành phố đã chỉ đạo các cơ quan chức năng tiến hành 47 cuộc thanh tra và 2.369 cuộc kiểm tra, trong đó năm 2017 có 636 cuộc thanh tra, kiểm tra; năm 2018 có 883 cuộc thanh tra, kiểm tra; năm 2019 có 498 cuộc thanh tra, kiểm tra và năm 2020 có 399 cuộc thanh tra, kiểm tra. Qua thanh tra, kiểm tra và tiếp nhận, xác minh các thông tin được phương tiện thông tin đại chúng và công dân phản ánh cho thấy các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp đã cơ bản chấp hành, thực hiện đúng quy định của Nhà nước và Thành phố. Đoàn kiểm tra công vụ do Chủ tịch UBND Thành phố thành lập đã thực hiện kiểm tra đột xuất 138 cuộc, kiểm tra theo chỉ đạo 31 cuộc. Ngoài Đoàn kiểm tra công vụ Thành phố, các cơ quan, đơn vị đều thành lập Đoàn Kiểm tra công vụ của cơ quan đơn vị mình, kết quả đã tiến hành kiểm tra 598 lượt đơn vị, trong đó: các sở, ban, ngành đã thực hiện kiểm tra công vụ 123 lượt đơn vị; các quận, huyện, thị xã đã thực hiện kiểm tra công vụ 475 lượt đơn vị.

Công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện đúng kế hoạch, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả việc thực hiện các quy định của pháp luật trong lĩnh vực nội vụ trên địa bàn Thành phố. Công tác kiểm tra công vụ góp phần chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương hành chính và thái độ, tác phong làm việc của cán bộ, công chức, viên chức thuộc Thành phố; góp phần kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc phát sinh

trong quá trình thực hiện các thủ tục hành chính của công dân, tổ chức; góp phần phòng ngừa, phát hiện các thiếu sót, khuyết điểm, vi phạm trong thực thi công vụ; giúp lãnh đạo các cơ quan, đơn vị rút kinh nghiệm, chấn chỉnh các thiếu sót, khuyết điểm của cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý. Việc xử lý nghiêm minh đối với các trường hợp có vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính đã thể hiện trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong công tác quản lý cán bộ, công chức; có tác dụng tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính cho các đơn vị, nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong giai đoạn từ năm 2017 đến năm 2020, các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội đã xử lý kỷ luật 2.139 cán bộ, công chức, viên chức, trong đó kỷ luật với hình thức buộc thôi việc, đưa ra khỏi bộ máy nhà nước 43 người, bao gồm: 09 công chức cấp quận, huyện, sở, ngành; 14 công chức cấp xã, phường, thị trấn và 20 viên chức.

5. Phương hướng nâng cao đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội trong thời gian tới

- Tăng cường công tác giáo dục tư tưởng chính trị đạo đức, lối sống đối với cán bộ, công chức, viên chức kịp thời chấn chỉnh, uốn nắn những lệch lạc trong tư tưởng, đạo đức và hành động của cán bộ, công chức; nâng cao vai trò, trách nhiệm và tính gương mẫu của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

- Triển khai thực hiện tốt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 và Chương trình 01-CTr/TU ngày 17/3/2021 của thành ủy Hà Nội tăng cường công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị Thành phố trong sạch, vững mạnh; đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn 2021-2025. Trong đó, cần tập trung quyết liệt cải cách thủ tục hành chính và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Quy định cụ thể về trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức đối với nhân dân; cơ chế quản lý, kiểm tra giám sát việc thực hiện công khai, minh bạch thông tin của tổ chức

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát về đạo đức công vụ đảm bảo tính khách quan, công bằng, đồng thời đưa ra hình thức xử lý trách nhiệm nghiêm khắc và phù hợp.

- Xây dựng và hoàn thiện tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ trong việc đề bạt, bố trí cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, trong đó chú trọng thành tích, kinh nghiệm công tác và tính nêu gương đạo đức, trách nhiệm trong lối sống và công việc.

- Xử lý nghiêm, kịp thời và công bằng những sai phạm về đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức; có thể quy định hình thức kỷ luật cách chức đối với những người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương nhưng thiếu gương mẫu, vi phạm đạo đức, lối sống để ảnh hưởng xấu tới dư luận nhân dân.

- Thực hiện cải cách tiền lương theo Nghị quyết 27 Hội nghị Trung ương 7 khóa XII nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho cán bộ, công chức, viên chức;

xây dựng các chế độ, chính sách khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc có trách nhiệm, hiệu quả và đạo đức tốt.

- Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của các cơ quan chức năng nhằm phát huy dân chủ, tạo điều kiện để nhân dân tham gia xây dựng và giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cơ quan nhà nước.

- Thiết lập một đường dây nóng ở những cơ quan có khối lượng công việc tiếp xúc với nhân dân, để nhân dân kịp thời phản ánh những hành vi không phù hợp với chuẩn mức đạo đức để lãnh đạo đơn vị kịp thời nắm bắt và xử lý.

Như vậy, có thể nói, việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới chính là việc “*tạo chuyển biến mạnh mẽ về kỷ luật, kỷ cương, ý thức, trách nhiệm, chất lượng và hiệu quả phục vụ doanh nghiệp và nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*”⁶. Điều này sẽ quyết định việc thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ Thành phố Hà Nội lần thứ XVII. Đây là nhiệm vụ hết sức khó khăn, đòi hỏi sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị, đặc biệt là việc thực thi đạo đức công vụ của từng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN VÀ THAM KHẢO:

1. *Hồ Chí Minh toàn tập (1995), T5 NXB. Chính trị Quốc gia, tr.122.*
2. *Hồ Chí Minh toàn tập (1995), T4, NXB Chính trị Quốc gia, tr. 158.*
3. *Phạm Văn Đức (2019), Giáo trình Triết học Mác - Lê Nin, tr 237-239.*
4. *Viện Ngôn ngữ học (2001), Từ điển tiếng Việt, NXB Đà Nẵng.*
5. *Hồ Chí Minh toàn tập, (1995), T5. NXB Chính trị Quốc gia, HN, tr. 253.*
6. *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hà Nội lần thứ XVII, <https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Chinh-tri/980767/toan-van-nghi-quyet-dai-hoi-dai-bieu-lan-thu-xvii-dang-bo-thanh-pho-ha-noi>*