**MỤC LỤC TÀI LIỆU MÔN KIẾN THỨC CHUNG**

|  |
| --- |
| *(Dành cho thí sinh ôn thi vào ngạch Cán sự và Nhân viên)**.................* |
|  |
| **Chuyên đề 1:** | **Một số vấn đề chung về Quản lý hành chính nhà nước *(18 tr)*** | *(Đính kèm File QLHCNN-CS.pdf)* |
| **Chuyên đề 2:** | **Công vụ, công chức *(18 tr)*** | Trang 2 |
| **Chuyên đề 3:** | **Đạo đức công vụ *(20 tr)*** | Trang 20 |
| **Chuyên đề 4:** | **Chức trách, tiêu chuẩn đối với ngạch công chức ngành hành chính – ngạch cán sự, ngạch Nhân viên *(03 tr)*** | Trang 37 đến trang 39 |
|  |

 ***Ngoài ra, thí sinh lưu ý chủ động truy cập tài liệu về Chương trình tổng thể CCHC và Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Thuận đến năm 2020 để trả lời câu bổ sung để có thể đạt điểm tối đa.***

\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**Chuyên đề 2**

**CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC**

|  |
| --- |
| ................. |

**1. CÔNG VỤ.**

**1.1. Những vấn đề chung về công vụ.**

***1.1.1. Khái niệm:***

Công vụ là thuật ngữ được xem xét đánh giá từ nhiều góc độ khác nhau. Do đó, công vụ được hiểu theo các phạm vi rộng hẹp khác nhau. Theo cách hiểu chung nhất, công vụ là các việc công. Các việc này được thực hiện vì lợi ích chung, lợi ích cộng đồng, lợi ích xã hội, lợi ích của nhà nước. Trong khi đó, ở một phạm vi hẹp hơn, công vụ chỉ giới hạn trong các hoạt động của nhà nước. Đây cũng chính là cách quan niệm về công vụ của nhiều nước trên thế giới. Theo cách hiểu này, công vụ gắn liền với con người làm việc cho Nhà nước và những công việc của Nhà nước do những con người đó thực hiện. Chính vì vậy, ở nhiều nước hai khái niệm công vụ và công chức luôn gắn liền chặt chẽ với nhau. Hẹp hơn nữa, một số nước coi công vụ chỉ giới hạn trong phạm vi hoạt động của các cơ quan hành pháp mà không tính đến các hoạt động lập pháp và tư pháp (xét xử và công tố) trong bộ máy nhà nước. Dưới đây là một số cách hiểu về công vụ:

- Công vụ là các hoạt động của các cơ quan quyền lực nhà nước.

- Công vụ là một hệ thống bao gồm tất cả hoạt động của những người lao động mang tính dân sự trong các cơ quan nhà nước và được bổ nhiệm dựa trên năng lực, không phải dựa vào sự liên kết chính trị.Theo cách hiểu này, công vụ không bao gồm các hoạt động mang tính quân sự.

- Công vụ là hoạt động đem lại quyền lợi chung cho mọi người. Điều này cũng có thể thấy: công vụ (thuật ngữ) càng gần với khái niệm dịch vụ công, khu vực công, hành chính công.

- Công vụ là một loại lao động (hoạt động) đặc biệt thực hiện chức năng quản lý nhà nước, thi hành luật pháp sử dụng hiệu quả nguồn lực công (công sản, ngân sách) nhằm đáp ứng mục tiêu của Nhà nước (chính trị) đã đề ra trong giai đoạn phát triển. Tuy nhiên, công vụ thường hiểu theo nghĩa của các hoạt động cụ thể hơn là cơ cấu.

Công vụ gắn liền trực tiếp với con người là công chức. Công vụ bao gồm toàn bộ những người được Nhà nước hoặc cộng đồng lãnh thổ bổ nhiệm vào một công việc thường xuyên trong một công sở hay một thực thể công, và được xếp vào một trong những ngạch của nền hành chính.

 Trong một số tài liệu, thuật ngữ công vụ được hiểu theo một số cách sau:

 - Công vụ là hoạt động của Nhà nước nhằm thực hiện ý chí của nhân dân.

 - Công vụ là quy chế, nguyên tắc hoạt động của các cơ quan Nhà nước nhằm thực hiện các chức năng quản lý xã hội theo mục tiêu đã vạch ra.

 - Công vụ là hoạt động thực hiện đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

 - Công vụ là loại lao động mang tính quyền lực, pháp lý đ­ược thực thi bởi đội ngũ công chức nhằm thực hiện các chính sách của Nhà nước.

 - Căn cứ vào những hoạt động của hệ thống các cơ quan Nhà nước, có thể hiểu công vụ là "hoạt động thực thi nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước do chính những con người của Nhà nước thực hiện";

Cách hiểu thuật ngữ công vụ như trên đúng với nghĩa rộng của từ công vụ. Tuy nhiên, tuỳ thuộc vào từng điều kiện cụ thể của quốc gia và tình hình cụ thể, cách hiểu trên có thể khác nhau về quy mô, nội dung và nhóm công việc. Một số lĩnh vực sau thường không được xem xét là công vụ:

 + Hoạt động của lực lượng vũ trang trong việc bảo vệ đất nước chống xâm lược;

 + Hoạt động của các cơ quan lập pháp. Đó là những đại biểu dân cử hoạt động theo nhiệm kỳ;

 + Hoạt động của những đối tác tham gia cùng với Nhà nước. Đó là sự liên kết giữa Nhà nước với các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội; với khu vực tư nhân.

Trong một số trường hợp cụ thể, các hoạt động đều do Nhà nước thực hiện, nhưng tham gia của nhiều lực lượng khác (Ví dụ, trong phòng chống thiên tai) cũng có thể coi đó là hoạt động mang tính công vụ.

Công vụ cũng có thể hiểu theo một cách khác. Đó là nhiệm vụ của khu vực công; là nhiệm vụ và là trách nhiệm của Nhà nước.Trước đây rất nhiều nhiệm vụ, trách nhiệm công do Nhà nước đảm nhận, thực hiện việc cung cấp các loại dịch vụ công. Trong xu hướng chung, các loại nhiệm vụ, trách nhiệm của Nhà nước đang dần chuyển một phần sang cho các khu vực khác. Do đó, công vụ được hiểu theo nghĩa hẹp hơn là chỉ những công việc công do Nhà nước phải đảm nhận thực hiện hoặc có trách nhiệm thực hiện (cung cấp tài chính, chính sách,...). Còn những công việc trước đây do Nhà nước làm nay chuyển cho các khu vực khác, thì không thuộc phạm trù công vụ.

Chế độ công vụ, công chức là chế độ chính trị- pháp lý chịu sự chi phối nhiều bởi yếu tố chính trị, vượt khỏi quan niệm khoa học thông thường. Do vậy, ở các quốc gia khác nhau, khỏi niệm về công vụ được tiếp cận theo cận theo nhiều cách khác nhau. Như vậy, thuật ngữ công vụ cũng chỉ có tính tương đối, không mang tính tuyệt đối.

Với nhiều nước, khi nói đến công vụ là nói đến hoạt động phục vụ nhà nước, công vụ chỉ thuộc nhà nước, còn hoạt động của các tổ chức chính trị hay chính trị - xã hội là việc riêng của các tổ chức đó, không nằm trong phạm trù công vụ. Ở nước ta, hoạt động do các cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy của Nhà nước, trong tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội và nhiều tổ chức xã hội khác thực hiện thực chất đều là hoạt động phục vụ lợi ích công. Điều này bắt nguồn từ bản chất của nhà nước của dân, do dân, vì dân và mục tiêu chung của hệ thống chính trị. Hoạt động đó mang tính chuyên nghiệp, thường xuyên và được bảo đảm bằng ngân sách nhà nước, hay một phần từ ngân sách nhà nước.

Qua đó, có thể nói rằng đây là hoạt động "công vụ" với nghĩa đầy đủ nhất của từ “công vụ” theo cách hiểu ở Việt Nam và theo quy định của pháp luật Việt Nam;

Với cách quan niệm hiện nay ở Việt Nam cần phải phân biệt “ công vụ” nói chung và “công vụ nhà nước” nói riêng. Khái niệm "công vụ" rộng hơn khái niệm "công vụ nhà nước". Trong pháp luật hiện hành nước ta không có định nghĩa chính thức và thống nhất về "công vụ"; tuy nhiên, trong một số văn bản pháp luật về công vụ, công chức, khái niệm công vụ thường được hiểu theo nghĩa “công vụ nhà nước”.

Mặc dù về nhận thức có nhiều những quan niệm khác nhau về công vụ, nhưng nhìn một cách tổng thể có thể hiểu, mọi hoạt động của cán bộ, công chức đều là hoạt động công vụ. Đây là nghĩa đầy đủ nhất của từ 'công vụ", với nghĩa "công vụ " là phục vụ nhà nước - phục vụ nhân dân.

Tóm lại, *công vụ là một loại hoạt động mang tính quyền lực - pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước hoặc những người khác khi được nhà nước trao quyền nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội. Công vụ là phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân, gắn với quyền lực nhà nước*.

***1.1.2. Đặc trưng công vụ:***

Đặc trưng của một số hoạt động thường được xác định dựa trên nhiều tiêu chí. Hệ thống các tiêu chí đó phản ánh: mục tiêu của hoạt động; nguồn lực cần cho hoạt động (bao gồm cả quyền lực, nguồn tài chính, vật chất); phương thức tiến hành các hoạt động đó. Công vụ là một loại hoạt động đặc biệt, do đó có những nét đặc trưng riêng được thể hiện như sau:

### *- Về mục tiêu hoạt động công vụ:*

Mục tiêu của hoạt động kinh tế của các doanh nghiệp là lợi nhuận; họ sử dụng quyền lực kinh tế của mình, nguồn tài chính, vật chất để tiến hành các hoạt động kinh doanh theo nhiều cách thức khác nhau, nhằm đi đến mục tiêu đó. Kể cả khi doanh nghiệp hoạt động công ích do nhà nước thành lập thì nó vẫn nhằm lợi nhuận trong sử dụng hiệu quả nguồn lực được giao. Khác với kinh doanh, công vụ là phục vụ nhân dân; đáp ứng đòi hỏi chính đáng của nhân dân, của tổ chức. Mục tiêu của công vụ xuất phát từ bản chất nhân dân của nhà nước ta, do đó mọi hoạt động công vụ đều có mục tiêu tổng quát bao trùm của công vụ là mọi công vụ đề nhằm phục vụ nhân dân, vì lợi ích của nhân dân.

Với bản chất nhà nước ta là nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân nên công vụ nhà nước không có mục đích tự thân của nó, mục tiêu công vụ phải vì dân, phục vụ cho lợi ích của nhân dân. Mục tiêu bao quát này chi phối mọi hoạt động công vụ của cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước, chi phối toàn bộ nền công vụ nhà nước.

Trong hoạt động công vụ, các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình nhằm đạt đuợc mục tiêu Hoạt động công vụ có mục tiêu chung nhất là thực hiện các công việc quản lý nhà nước của hệ thống các cơ quan nhà nước nhằm đạt được mục tiêu của nhà nước đề ra. Mục tiêu này được cụ thể hoá thành các nhóm mục tiêu sau:

+ Mục tiêu theo ngành, lĩnh vực;

+ Mục tiêu theo lãnh thổ;

+ Mục tiêu của từng loại tổ chức, cơ quan.

### *- Về quyền lực và quyền hạn trong thực thi công vụ:*

Trong hoạt động công vụ, các cơ quan nhà nước được sử dụng quyền lực nhà nước. Đây là loại quyền lực đặc biệt nhằm thực hiện hoạt đông quản lý nhà nước của cả cơ quan nhà nước. Đây là một dấu hiệu rất quan trọng để phân biệt hoạt động công vụ với các hoạt động khác. Quyền lực nhà nước có một số đặc trưng sau:

+ Quyền lực nhà nước khó có thể lượng hóa, được quy định trên cơ sở pháp luật;

+ Quyền lực nhà nước trao cho từng tổ chức mang tính pháp lý;

+ Quyền lực nhà nước trao cho tổ chức được quy định trong các quyết định thành lập;

+Quyền lực nhà nước trao cho cá nhân trong quyết định cụ thể. Khi muốn thay đổi, bổ sung và rút bớt quyền lực đòi hỏi phải có quyết định mới thay thế cho quyết định đã có.

Quyền hạn được hiểu là quyền lực pháp lý của nhà nước được trao cho các tổ chức và cá nhân để thực thi công vụ. Quyền hạn luôn gắn liền với nhiệm vụ được trao. Nói cách khác, quyền hạn gắn liền với công việc được đảm nhận chứ không gắn liền với người. Trong hoạt động của các cơ quan nhà nước, quyền hạn là yếu tố cần thiết để thực hiện nhiệm vụ, nhưng quyền hạn được trao phải tương xứng với nhiệm vụ. Nếu nhiệm vụ được giao không kèm theo đầy đủ quyền hạn thì sẽ có không ít những nhiệm vụ không được thực hiện và như vậy mục tiêu chung của cơ quan nhà nước sẽ không đạt được; ngược lại khi có nhiều quyền hạn mà quá ít việc phải làm cũng có thể sinh ra lạm dụng.

### *- Về nguồn lực để thực thi công vụ:*

Hoạt động công vụ được bảo đảm bằng ngân sách nhà nước. Một đặc trưng của nhà nước được thừa nhận chung là nhà nước đặt ra thuế và tiến hành thu thuế để nuôi dưỡng bộ mày nhà nước, bảo đảm phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội, an ninh, quốc phòng, vì vậy toàn bộ kinh phí cho bộ máy nhà nước hoạt động, tiền lương của cán bộ, công chức đều lấy từ ngân sách nhà nước.

Công vụ do cán bộ, công chức là người làm cho nhà nước thực hiện. Ngoài ra, hoạt động công vụ còn được thực hiện bởi các cá nhân được nhà nước trao quyền. Trong xu thế hiện nay sự tham gia của nhân dân vào hoạt động quản lý nhà nước ngày càng được quan tâm và khuyến khích thì các hoạt động công vụ được thực thi bởi những người không phải là cán bộ, công chức ngày càng gia tăng.

### *- Về quy trình thực thi công vụ:*

Do công vụ là một dạng hoạt động đặc biệt, khác với các hoạt động thong thường khác nên quy trình thực thi công vụ có một số đặc trưng cơ bản sau đây:

+ Tính pháp lý: hoạt động công vụ của các cơ quan nhà nước thực chất là hoạt động thực hiện các chức năng, nhiệm vụ do nhà nước giao thông qua văn bản pháp luật. Chính vì vậy, quá trình thực hiện hoạt động công vụ mang tính pháp lý cao;

 + Tuân thủ theo quy định. Cách thức thực thi công việc mang tính cứng nhắc, quy định thành quy tắc, thủ tục. Trong quá trình thực thi công vụ, các cán bộ, công chức phải tuân thủ chặt chẽ các quy tắc và thủ tục;

+ Công khai. Hoạt động công vụ cần phải công khai;

+ Bình đẳng. Hoạt động công vụ phải đảm bảo mọi người được cung cấp dịch vụ thông qua công vụ bình đẳng;

Có sự tham gia của các chủ thể có liên quan. Hoạt động công vụ không chỉ được thực thi bởi các cơ quan nhà nước mà còn có sự tham gia của nhân dân, của các chủ thể khác khi được Nhà nước trao quyền. Đặc biệt, xu hướng xã hội hóa một số dịch vụ công do Nhà nước đảm nhận trước đây làm cho vai trò của các chủ thể khác trong quá trình thực thi công vụ ngày càng gia tăng.

Có thể tóm tắt các đặc trưng của công vụ qua sơ đồ sau:

**Mục tiêu**

* Phục vụ nhà nước
* Phục vụ nhân dân,
* Không có mục đích riêng của mình,
* Xã hội hoá cao vì phục vụ nhiều người
* Duy trì an ninh, an toàn trật tự xã hội
* Tăng trưởng và phát triển.
* Không vì lợi nhuận.

**Nguồn lực**

**Cách thức thực hiện**

* Hướng đến mục tiêu
* Hệ thống thứ bậc;
* Phân công, phân cấp
* Thủ tục quy định trước
* Công khai
* Quyền lực nhà nước trao cho, có tính pháp lý
* Sử dụng nguồn ngân sách nhà nước hay quỹ công để hoạt động
* Do cán bộ, công chức là người làm cho nhà nước thực hiện.

***1.1.3. Các điều kiện để đảm bảo công vụ được thực thi:***

Hệ thống pháp luật quy định các hoạt động của các cơ quan thực thi công vụ (cơ quan thực thi quyền hành pháp, quyền quản lý nhà nước). Hệ thống này bao gồm Hiến pháp, các đạo luật và các văn bản quy phạm pháp luật khác do các cơ quan quyền lực nhà nước có thẩm quyền ban hành.

Hệ thống các quy tắc, luật lệ quy chế quy định cách thức tiến hành các hoạt động công vụ của các cơ quan hành chính nhà nước do Chính phủ hoặc cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền ban hành, tạo thành hệ thống thủ tục hành chính, quy tắc quy định các điều kiện tiến hành công vụ. Các thủ tục hành chính càng rõ ràng, đơn giản và thuận tiện càng tạo điều kiện cho công vụ được thực hiên đạt kết quả và hiệu quả.

Công chức, với tư cách là những chủ thể thực sự tiến hành các công vụ cụ thể. Đây là hạt nhân của nền công vụ và cũng chính là yếu tố bảo đảm cho nền công vụ hiệu lực, hiệu quả. Cần phải chú ý xây dựng một đội ngũ công chức có đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu tạo cơ sở quan trọng để triển khai và thực hiện các hoạt động công vụ có hiệu quả.

Công sở là nơi tổ chức tiến hành các công vụ. Công sở cần phải bảo đảm các điều kiện cần thiết để nhân dân được tiếp cận với công vụ thuận tiện khi tiến hành công vụ. Hiện nay, những điều kiện vật chất cần thiết để tiến hành công vụ theo xu thế hiện đại (bên cạnh công chức hiện đại) cần được quan tâm.

Có thể mô tả các yếu tố cấu thành công vụ nhà nước bằng sơ đồ dưới đây:

Hệ thống luật nhà nước quy định hoạt động của công vụ và công chức

Công chức với hệ thống chức nghiệp hay

 việc làm và quyền hạn

Công sở và các điều kiện

Hệ thống văn bản pháp quy quy định cách thức tiến hành công vụ.

**Công vụ**

**nhà nước**

**1.2. Các nguyên tắc hoạt động công vụ.**

Các nguyên tắc công vụ là những tư tuởng, quan điểm chi phối toàn bộ hoạt động công vụ nhà nước, hoạt động công vụ của cán bộ, công chức nhà nước. Đây là những tư tưởng, quan điểm có tính chất nền tảng phản ánh bản chất của công vụ, quyết định định đướng của nền công vụ của quốc gia. Nền công vụ có thực sự mang tính phục vụ nhân dân hay không tuỳ thuộc vào việc tôn trọng, thực hiện những nguyên tắc công vụ như thế nào. Các nguyên tắc công vụ bao gồm:

- Nguyên tắc tuân thủ pháp luật (hiến pháp, luật và các văn bản quy phạm pháp luật khác, quy định chung,v.v.).

- Đúng quyền hạn được trao.

- Chịu trách nhiệm với công vụ thực hiện.

- Thống nhất trong quá trình thực thi công vụ giữa các cấp, ngành, lãnh thổ.

- Nguyên tắc công khai.

- Nguyên tắc minh bạch.

Ngoài những nguyên tắc chung mà nền công vụ các quốc gia thường đề cập tới thì trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, đưa ra 5 nhóm nguyên tắc thực thi công vụ cần tuân thủ:

- Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật.

- Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.

- Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát.

- Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả.

- Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

**1.3. Các xu hướng cải cách công vụ.**

Cải cách công vụ là vấn đề quan tâm hàng đầu của nhiều nước trên thế giới trong giai đoạn hiện nay nhằm xây dựng một nền công vụ hiệu quả với một đội ngũ công chức có đủ năng lực và thích ứng nhanh với sự thay đổi của môi trường trong nước cũng như quốc tế.

***1.3.1. Quy mô công vụ thu hẹp lại:***

Các cơ quan nhà nước chỉ tập trung vào các công vụ cốt lõi, quan trọng. Xã hội hoá hoạt động cung cấp dịch vụ vốn được coi là công vụ như giáo dục, y tế, môi trường.

***1.3.2. Nhấn mạnh đến hiệu quả trong hoạt động công vụ:***

Những đòi hỏi của thời đại đã dẫn đến nền công vụ phải thay đổi chức năng quản lý, sử dụng nguồn lực và tính toán đến hiệu quả. Hiệu quả được coi là tiêu chí chính trong đánh giá thực thi công vụ của tổ chức hoặc của cá nhân công chức.

Nhấn mạnh vào trách nhiệm cá nhân trong thực thi công vụ. Gắn việc trả lương với kết quả làm việc của từng cá nhân.

***1.3.3. Hoàn thiện các thể chế nhà nước và thể chế hành chính nhà nước:***

- Hoàn thiện các văn bản pháp luật, tạo cơ sở cho hoạt động công vụ đạt hiệu quả.

- Tổ chức bộ máy và nhân sự theo hướng gọn nhẹ, linh hoạt. Đặc biệt trong cải cách thể chế công vụ tập trung vào vấn đề phân quyền quản lý công chức theo hướng:

+ Phân quyền cho các bộ, các cơ quan tổ chức cấp dưới trong quản lý công chức. Cơ quan nhân sự trung ương chỉ tập trung vào các vấn đề mang tính chiến lược;

+ Đơn giản hóa các quy tắc, thủ tục;

+ Các chính sách quản lý công chức mang tính linh hoạt hơn. Ví dụ chính sách tiền lương vẫn được quyết định bởi cơ quan quản lý nhân sự trung ương, nhưng các Bộ, cơ quan ngang bộ được linh hoạt hơn trong việc trả lương.

- Cơ quan nhân sự Trung ương chỉ chịu trách nhiệm về các vấn đề như:

+ Bổ nhiệm, lương, phân loại các vị trí công vụ cao cấp;

+ Quản lý công chức cao cấp;

+ Đảm bảo cơ hội bình đẳng về việc làm, an toàn sức khỏe;

+ Các quy định, quy tắc, thủ tục liên quan đến kỷ luật công chức và giảm biên chế.

**2. CÔNG CHỨC.**

**2.1. Những vấn đề chung về công chức.**

***2.1.1 Khái niệm công chức:***

Khái niệm công chức thường được hiểu khác nhau ở các quốc gia. Việc xác định ai là công chức thường do các yếu tố sau quyết định:

- Hệ thống thể chế chính trị.

- Hệ thống thể chế hành chính.

- Tính truyền thống.

- Sự phát triển kinh tế - xã hội.

- Các yếu tố văn hoá.

Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia, dấu hiệu chung của công chức ở một nước nào đó thường là:

- Là công dân của nước đó.

- Được tuyển dụng qua thi tuyển.

- Được bổ nhiệm vào một ngạch hoặc một vị trí công việc.

- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Phạm vi công chức có thể rộng, hẹp. Ví dụ có những nước coi công chức là những người làm việc trong bộ máy nhà nước (bao gồm cả các cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp hay các lực lượng vũ trang, công an). Trong khi đó có những nước lại chỉ giới hạn những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước hay hẹp hơn nữa là trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước. Trong một số tài liệu tham khảo, thuật ngữ công chức được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Một số cách tiếp cận phổ biến là:

- Công chức là người làm việc thường xuyên trong bộ máy hành chính nhà nước. Quan niệm này nhằm để phân biệt những người làm cho Nhà nước trong các tổ chức, cơ quan khác của Nhà nước bằng tính thường xuyên của công vụ. Tuy nhiên, trong đó không đề cập đến điều kiện gì đã tạo cho họ là người làm thường xuyên.

- Công chức là người làm việc trong bộ máy nhà nước. Cách tiếp cận này mở rộng đối tượng làm việc cho Nhà nước không chỉ trong các cơ quan thực thi quyền hành pháp mà cả các cơ quan quyền lực khác như lập pháp, tư pháp. Đồng thời cũng bao gồm cả những người trong các lực lượng vũ trang, công an. Cách tiếp cận này không hạn chế cả những người làm việc thường xuyên, bầu cử cũng như những người làm công khác.

- Công chức là người đại diện cho Nhà nước để thực thi quyền hành pháp. Cách tiếp cận này hạn chế nhóm người làm việc cho Nhà nước trong bộ máy hành pháp nhưng gắn liền với quyền lực hành pháp. Điều đó cũng có nghĩa là những người thực thi nhiệm vụ (tác nghiệp) các loại công vụ mang tính dịch vụ không thuộc công chức. Hay nói khác đi, công chức chỉ gồm những người có quyền đưa ra các quyết định quản lý hành chính nhà nước và triển khai thực hịên các quyết định đó.

- Công chức là những người làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển và được phân vào một ngành, ngạch, bậc trong cơ cấu thứ bậc của nền công vụ và được Nhà nước trả công. Cách tiếp cận này cụ thể hơn và loại trừ những người làm việc thông qua bầu cử, cũng không tính đến những người làm việc có tính thường xuyên thông qua thi tuyển (như thẩm phán).

Ở Việt Nam, qua các thời kỳ lịch sử, khái niệm ai là công chức cũng đã có nhiều lần thay đổi. Sự hình thành khái niệm công chức được gắn liền với sự phát triển của nền hành chính nhà nước. Theo quy định tại điều 1, Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hoà về quy chế công chức Việt Nam, công chức là “*những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính Phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”.* Sau đó một thời gian dài, ở Việt Nam không tồn tại khái niệm “công chức” mà thay vào đó là khái niệm cán bộ, công nhân viên chức nhà nước chung chung, không phân biệt công chức và viên chức. Chuyển sang thời kỳ đổi mới (năm 1986), trước yêu cầu khách quan cần cải cách nền hành chính và đòi hỏi phải chuẩn hoá đội ngũ cán bộ công chức nhà nước, khái niệm “công chức” được sử dụng trở lại trong Nghị định 169/HĐBT ngày 25/5/1991. Theo đó những người được coi là công chức phải đáp ứng được những điều kiện sau: (i) là công dân Việt Nam; (ii) được tuyển dụng và làm việc trong biên chế chính thức của nhà nước, (iii) được giao giữ một công vụ thường xuyên trong các công sở của Nhà nước, ở trung ương hay địa phương, ở trong hay ngoài nước; (iv) được xếp vào một ngạch.

Pháp lệnh Cán bộ - công chức có đối tượng điều chỉnh chung là cán bộ, công chức. Tất cả những người làm việc trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị xã hội đều được gọi chung là cán bộ, công chức. Tuy nhiên, có một nhóm đối tượng được phân loại với tên gọi là công chức. Để cụ thể hoá thuật ngữ công chức, nghị định 117/2003/NĐ-CP quy định: công chức nói tại Nghị định này là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước được quy định tại điểm b, điểm c, điểm e khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức, làm việc trong các cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội sau đây:

- Văn phòng Quốc hội.

- Văn phòng Chủ tịch nước.

- Các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện.

- Tòa án nhân dân, Viện Kiểm soát nhân dân các cấp.

- Cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

- Đơn vị thuộc Quân đội Nhân dân và Công an Nhân dân.

- Bộ máy giúp việc thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện.

Luật Cán bộ, Công chức năm 2008 ra đời (có hiệu lực từ 01/01/2010) là một văn bản có giá trị pháp lý cao nhất từ trước đến nay cắt nghĩa được rõ ràng hơn về khái niệm “công chức”. Trong Luật này, khái niệm công chức có phạm vi rộng hơn. Theo đó, 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, công chức, theo Luật Cán bộ, công chức không bao gồm những người làm việc do Nhà nước chỉ định, bổ nhiệm trong các tổ chức kinh tế của nhà nước. Đó là những thực thể hoạt động dựa trên nguyên tắc lợi nhuận. Đối với nhóm lực lượng vũ trang, công an nhân dân, những người là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, hạ sỹ quan chuyên nghiệp cũng không thuộc vào phạm vi công chức.

***2.1.2 Phân biệt công chức với những nhóm người khác (với cán bộ, viên chức và những người làm hợp đồng trong các tổ chức của Nhà nước):***

*a) Phân biệt với cán bộ:*

Theo Luật Cán bộ, công chức (thông qua 13/11/2008), cán bộ là thuật ngữ để chỉ nhóm người mang tính chất bầu làm việc trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị và chính trị xã hội. Theo đó, cán bộ được quan niệm như sau:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Ngoài ra, phạm vi cán bộ còn bao gồm những người được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị – xã hội. Đây là nhóm cán bộ xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã).

Như vậy nếu công chức là nhóm người được tuyển dụng, bổ nhiệm thì cán bộ là nhóm người được bầu và làm việc theo nhiệm kỳ.

*b) Phân biệt với viên chức:*

Thuật ngữ này dùng theo nhiều nghĩa khác nhau tùy theo từng giai đoạn. Hiện nay viên chức được quy định đối với nhóm người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Theo Luật Viên chức ngày 15/11/2010, “*Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật)”.* Đặc điểm việc làm của viên chức là không mang tính quyền lực công mà chủ yếu mang tính chuyên môn, nghề nghiệp. Đây cũng là dấu hiệu cơ bản để phân biệt nhóm viên chức với công chức.

*c) Phân biệt công chức với lao động hợp đồng:*

Đây là những người được tuyển vào làm việc theo cơ chế hợp đồng trong các cơ quan, tổ chức của Nhà nước, những người Nhà nước thuê để làm việc cho Nhà nước và được nhà nước trả công. Trong thực thi công việc được giao, hành vi của họ được quy định và điều chỉnh bằng Bộ Luật lao động.

***2.1.3 Phân loại công chức và ý nghĩa của phân loại công chức:***

Việc phân loại người làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và công chức nói riêng rất phức tạp nhưng được nhiều nước quan tâm nhằm mục đích quản lý có hiệu quả nguồn nhân lực của nhà nước. Tùy thuộc vào mục đích phân loại, có thể có nhiều cách phân loại khác nhau.

*a) Phân loại theo bằng cấp, học vấn:*

- Tốt nghiệp đại học, trên đại học.

- Tốt nghiệp trung cấp.

- Tốt nghiệp sơ cấp.

- Tốt nghiệp nghề.

*b) Phân loại theo tổ chức làm việc:*

Theo cách phân loại này, có các nhóm sau đây:

- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý nhà nước.

- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý hành chính nhà nước.

- Công chức làm việc ở các đơn vị sự nghiệp (trường học, bệnh viện, …).

*c) Theo hệ thống thứ bậc trong cơ cấu tổ chức của bộ máy nhà nước:*

- Công chức làm việc ở cơ quan nhà nước trung ương.

- Công chức làm việc ở cơ quan nhà nước cấp tỉnh.

- Công chức làm việc ở cơ quan nhà nước cấp huyện.

- Công chức làm việc ở cơ quan nhà nước cấp xã.

*d) Phân loại theo ngành (chuyên môn), ngạch (cấp bậc) và bậc (vị trí):*

Cách phân loại này được mô tả bằng sơ đồ sau:

Công chức

Ngạch (m)

........................................................................................................................................................................

Ngạch (1)

Ngành (n)

........................................................................................................................................................................

Ngành (1)

Bậc (l)

........................................................................................................................................................................

Bậc (1)

Ví dụ, ở nước ta ngành hành chính được chia ra 5 ngạch. Trong mỗi ngạch chia ra nhiều bậc khác nhau. Ngạch chuyên viên chia ra 9 bậc (đánh số từ 1 đến 9). Ngạch chuyên viên chính có 8 bậc (từ 1 đến 8).

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008, công chức được phân loại theo ngạch như sau:

- Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương.

- Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương.

- Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương.

- Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên.

*đ) Phân loại theo vị trí công tác:*

Theo cách phân loại này, công chức được chia thành các nhóm:

- Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Phân loại công chức có ý nghĩa rất quan trọng trong xây dựng và quản lý đội ngũ công chức có hiệu quả; cụ thể:

- Là cơ sở để đề ra những tiêu chuẩn khách quan trong việc tuyển chọn người vào làm việc trong cơ quan nhà nước, đáp ứng yêu cầu của công việc.

- Giúp cho việc xác định tiền lương, các chế độ, chính sách một cách hợp lý, chính xác.

- Giúp cho việc tiêu chuẩn hóa và cụ thể hóa việc đánh giá công chức.

- Giúp cho việc xây dựng, quy hoạch đào tạo và bồi dưỡng công chức đúng đối tượng theo yêu cầu, nội dung công việc.

- Đưa ra các căn cứ cho việc xác định biên chế công chức một cách hợp lý.

**2.2. Nghĩa vụ, quyền và quyền lợi của công chức.**

***2.2.1 Nghĩa vụ của công chức:***

a) Những quy định chung:

Nghĩa vụ của người làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và công chức nói riêng là những gì nhà nước bắt buộc người làm việc cho mình phải tuân thủ và đó cũng chính là những gì người làm việc cho nhà nước cam kết phải thực hịên khi họ trở thành thành viên của các cơ quan nhà nước. Đó là những nghĩa vụ này mang tính đơn phương, do nhà nước quy định và người lao động phải cam kết tuân theo. Những nghĩa vụ đó mang tính pháp lý và không phải là một sự thoả thuận giữa nhà nước và người làm việc cho nhà nước. Nếu như với các tổ chức, bên cạnh những quy định mang tính chất chung của pháp luật, người sử dụng lao động và người lao động có thể đi đến thoả thuận một số nội dung mang tính quy chế lao động, trong khi đó đối với cơ quan nhà nước những quy chế đó đã hình thành từ trước và người lao động muốn tham gia làm việc phải cam kết thực hịên.

Ở các quốc gia khác nhau, do thể chế chính trị, trình độ phát triển kinh tế, điều kiện văn hóa, xã hội khác nhau mà có quy định khác nhau về nghĩa vụ của công chức. Nhưng nhìn chung các nghĩa vụ đó thường bao gồm các nghĩa vụ trung thành đối với Nhà nước, nghĩa vụ trong thực thi công vụ, trong mối quan hệ với cấp trên, nghĩa vụ trong mối quan hệ với nhân dân. Trong văn bản pháp luật, các nước đều xác định khá chi tiết và cụ thể các nghĩa vụ này. Một số nước công chức còn có nghĩa vụ đọc lời thề khi gia nhập công vụ. Nếu công chức từ chối đọc thì sẽ bị thải hồi.

Ở Việt Nam, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã xác định rõ nghĩa vụ của cán bộ công chức bao gồm các nhóm nghĩa vụ: trung thành với Đảng, với nhà nước với nhân dân; nghĩa vụ trong thực thi công vụ; nghĩa vụ của người đứng đầu cơ quan tổ chức. Ngoài ra công chức còn phải thực hiện nghiêm những điều không được làm. Điều 8, 9 và 10 của Luật quy định cụ thể các nhóm nghĩa vụ của cán bộ, công chức như sau như sau:

*- Nghĩa vụ của công chức 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.

*- Nghĩa vụ của công chức trong thi hành công vụ:*

+ 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. Khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật thì phải kịp thời báo cáo bằng văn bản với người ra quyết định; trường hợp người ra quyết định vẫn quyết định việc thi hành thì phải có văn bản và người thi hành phải chấp hành nhưng không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành, đồng thời báo cáo cấp trên trực tiếp của người ra quyết định. Người ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình;

+ Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

 *- Nghĩa vụ của công chức là người đứng đầu:*

Ngoài việc thực hiện quy định những nghĩa vụ trên, cán bộ, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây:

+ 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 cán bộ, 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, có thái độ 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;

+ Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

b) Những điều công chức không được làm:

Công chức phải thực hiện nghiêm những việc không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, đến bí mật nhà nước; những việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

***2.2.2 Quyền và quyền lợi của công chức:***

a) Quyền của công chức:

Quyền của công chức bao gồm quyền lực pháp lý được Nhà nước trao cho để thực thi công vụ và quyền lợi của công chức được hưởng khi làm việc cho Nhà nước.

Bản chất quyền lực pháp lý của công chức có được khi thực thi công vụ là:

- Được trao tương xứng với nhiệm vụ.

- Không gắn liền với công chức mà gắn liền với vị trí công chức đảm nhiệm.

- Không phục vụ công chức mà nhằm thực hiện công vụ mà công chức đảm nhận.

b) Quyền lợi của công chức:

Quyền lợi của người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước nói chung và công chức nói riêng thường được xác định trong các văn bản pháp luật của các quốc gia thể hiện thái độ, sự quan tâm đến việc xây dựng được một nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu cải cách hành chính nhà nước và xây dựng phát triển đất nước. Quyền lợi là cơ sở bảo đảm, là điều kiện và phương tiện để cán bộ, công chức thực thi công việc có hiệu quả. Nhìn chung, các nước đều cố gắng để đảm bảo được quyền lợi và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức sao cho họ có thể yên tâm thực hiện được công việc được giao, tận tâm với công việc mà không bị chi phối bởi cuộc sống thường nhật. Quyền lợi của cán bộ, công chức còn là cơ sở để đảm bảo cho người cán bộ, công chức có cơ hội và điều kiện thăng tiến, tạo ra sự yên tâm, tận tình làm việc và ý chí phấn đấu vươn lên trong công việc.

Quyền lợi của người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước là những gì mà người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước được hưởng từ Nhà nước. Do người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước trước hết, là người lao động theo quy định của pháp luật lao động nên họ cũng được hưởng những quyền lợi của người lao động do pháp luật quy định. Ngoài Bộ luật Lao động, ở nhiều nước đều có Luật riêng về công vụ, công chức để quy định những vấn đề liên quan đến công chức, trong đó có vấn về về quyền lợi của công chức. Ở Việt Nam, các quyền lợi cụ thể của người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước được quy định cụ thể trong Luật Cán bộ, công chức.

Quyền lợi của người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước được hưởng không chỉ bao gồm các quyền lợi về vật chất (tiền lương, phụ cấp...) mà còn bao gồm các quyền lợi về tinh thần (quyền nghỉ ngơi, nghiên cứu khoa học, tham gia các tổ chức công đoàn...).

Quyền lợi của người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước không giống nhau ở các quốc gia do ảnh hưởng bởi các điều kiện phát triển kinh tế xã hội của quốc gia đó. Trong xu thế hội nhập quốc tế, với quan điểm đầu tư vào nguồn lực con người và thực hiện được mục tiêu xây dựng một nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của cải cách hành chính, nhiều nước đang rất quan tâm đến việc cam kết thực hiện ngày càng tốt các quyền lợi cho người làm việc trong hệ thống hành chính nhà nước.

Ở Việt Nam, trong thời gian qua Đảng và Nhà nước đã luôn quan tâm đến cải cách tiền lương, cải thiện chế độ và điều kiện làm việc, thực hiện chế độ nhà ở công vụ, hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ công chức... cũng chính là nhằm đảm bảo cho quyền lợi của cán bộ, công chức được đảm bảo và được thực hiện trong thực tiễn.

Như vậy, quyền của công chức có thể được quy định thông qua quyền lực pháp lý để thực thi công vụ của công chức và quyền lợi của công chức với tư cách là người làm việc cho nhà nước. Tuy nhiên, theo Luật Cán bộ, công chức, quyền của cán bộ, công chức được tiếp cận chung theo 4 nhóm sau đây:

*- Quyền của cán bộ, công chức được bảo đảm các điều kiện thi hành công vụ:*

+ Được giao quyền tương xứng với nhiệm vụ;

+ Được bảo đảm trang thiết bị và các điều kiện làm việc khác theo quy định của pháp luậ;

+ Được cung cấp thông tin liên quan đến nhiệm vụ, quyền hạn được gia;

+ 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.

*- Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương:*

+ 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. Cán bộ, 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 hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định của pháp luật.

*- Quyền của cán bộ, công chức về nghỉ ngơi:*

Cán bộ, công chức được nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ để giải quyết việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động. Trường hợp do yêu cầu nhiệm vụ, cán bộ, công chức không sử dụng hoặc sử dụng không hết số ngày nghỉ hàng năm thì ngoài tiền lương còn được thanh toán thêm một khoản tiền bằng tiền lương cho những ngày không nghỉ.

*- Các quyền khác của cán bộ, công chức:*

Cán bộ, 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; nếu bị thương hoặc hy sinh trong khi thi hành công vụ thì được xem xét hưởng chế độ, chính sách như thương binh hoặc được xem xét để công nhận là liệt sĩ và các quyền khác theo quy định của pháp luật.

**2. 3. Tiền lương và chế độ phúc lợi của công chức.**

***2.3.1 Tiền lương của công chức:***

Quyền lợi về tiền lương là cơ sở bảo đảm, là điều kiện và phương tiện để cán bộ, công chức thực thi công việc có hiệu quả. Nhìn chung các nước đều cố gắng để đảm bảo được quyền lợi và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức sao cho họ có thể yên tâm thực hiện được công việc được giao, tận tâm với công việc mà không bị chi phối bởi cuộc sống thường nhật. Quyền lợi của cán bộ, công chức còn là cơ sở để đảm bảo cho người cán bộ, công chức có cơ hội và điều kiện thăng tiến, tạo ra sự yên tâm, tận tình làm việc và ý chí phấn đấu vươn lên trong công việc.

Quyền lợi của người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước là những gì mà người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước được hưởng từ Nhà nước. Ngoài Bộ luật Lao động, ở nhiều nước đều có Luật riêng về công vụ, công chức để quy định những vấn đề liên quan đến công chức, trong đó có vấn về về quyền lợi của công chức. Ở Việt Nam, các quyền lợi cụ thể của người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước được quy định cụ thể trong Luật Cán bộ, công chức; trong thời gian qua Đảng và Nhà nước đã luôn quan tâm đến cải cách tiền lương, kèm theo cải thiện chế độ và điều kiện làm việc, thực hiện chế độ nhà ở công vụ, hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ công chức... cũng chính là nhằm đảm bảo cho quyền lợi của cán bộ, công chức được đảm bảo và được thực hiện trong thực tiễn.

***2.3.2. Chế độ phúc lợi của công chức:***

Chế độ phúc lợi là một trong những quyền lợi mà người lao động nói chung và cán bộ, công chức nói riêng nhận được trong quá trình tham gia lao động. Chế độ phúc lợi mà cán bộ, công chức được hưởng chủ yếu gắn liền với chế độ bảo hiểm xã hội và chế độ y tế bắt buộc. Trách nhiệm thực hiện các quyền lợi về bảo hiểm xã hội và y tế bắt buộc do cả hai bên tham gia trong quá trình thực hiện quan hệ lao động: cơ quan sử dụng cán bộ, công chức và cán bộ, công chức cùng thực hịên.

Theo pháp luật hiện hành, chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm các loại hình sau:

* Chế độ trợ cấp ốm đau.
* Chế độ trợ cấp thai sản.
* Chế độ trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.
* Chế độ hưu trí.
* Chế độ tử tuất.

Ngoài các chế độ phúc lợi mang tính pháp lý theo quy định của pháp luật, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của từng tổ chức, địa phương, cán bộ, công chức còn được hưởng các phúc lợi khác.

**2.4. Khen thưởng và kỷ luật công chức.**

Khen thưởng và kỷ luật là những công cụ, biện pháp quản lý trong quá trình xây dựng, phát triển và sử dụng công chức. Thông qua khen thưởng và kỷ luật để động viên, cổ vũ những điển hình, những gương tốt, phê phán uốn năn và phòng ngừa những hành vi vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật của cán bộ, công chức. Sự kết hợp giữa khen thưởng và kỷ luật một cách chặt chẽ, công bằng, vô tư sẽ tạo ra động lực to lớn trong nền công vụ, là điều kiện để xây dựng một đội ngũ công chức có phẩm chất và thực thi tốt công vụ.

***2.4.1. Khen thưởng công chức:***

Khen thưởng người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước là hình thức công nhận sự đóng góp "vượt mức yêu cầu" của công chức đối với hoạt động công vụ; là sự ghi nhận và trao cho công chức có thành tích những giá trị tinh thần và vật chất để động viên, khích lệ sự cống hiến của họ cũng như hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung; là công cụ hữu hiệu trong xây dựng và phát triển đội ngũ công chức phục vụ đắc lực cho quá trình cải cách hành chính nhà nước, hội nhập quốc tế và phát triển đất nước.

 Trong pháp luật Việt Nam, cả hai hình thức khen thưởng vật chất và khen thưởng tinh thần đều được quy định, nhưng phổ biến vẫn là hình thức suy tôn bằng các danh hiệu. Một số danh hiệu chủ yếu sau:

* Giấy khen.
* Bằng khen.
* Danh hiệu vinh dự Nhà nước.
* Huy chương.
* Huân chương.

***2.4.2 Kỷ luật công chức:***

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.

Xử lý vi phạm kỷ luật đối với người làm việc trong cơ quan nhà nước đề cập đến các khía cạnh của kỷ luật hành chính, các vi phạm quy tắc, quy chế hoạt động của cơ quan. Công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước là những người lao động đặc biệt. Tính đặc biệt của người lao động làm việc trong các cơ quan nhà nước do đặc trưng của cơ quan nhà nước quyết định. Do đó, việc xử lý vi phạm kỷ luật cũng theo những quy định riêng.

Trong thực tế, công chức do gắn trực tiếp với quyền lực công, nguồn tài chính công và phải giải quyết các quyền, lợi ích, nghĩa vụ của công dân, tổ chức nên có khả năng lạm dụng quyền lực, sử dụng không hiệu quả nguồn tài chính công cũng như áp dụng sai, hoặc cố tình hiểu sai các quy định thủ tục hành chính khi giải quyết công việc của dân. Khi công chức có sai phạm không chấp hành nghĩa vụ thì phải chịu kỷ luật công vụ. Kỷ luật công chức trong trường hợp này, ở Việt Nam được hiểu là các hình thức kỷ luật gắn liền với thực thi công vụ do Luật Cán bộ, công chức và các văn bản có liên quan quy định. Luật Cán bộ, công chức quy định hình thức xử lý kỷ luật riêng cho cán bộ và công chức.

Đối với nhóm cán bộ áp dụng các hình thức sau:

- Khiển trách;

- Cảnh cáo;

- Cách chức;

- Bãi nhiệm.

Cần lưu ý, việc cách chức chỉ áp dụng đối với cán bộ được phê chuẩn giữ chức vụ theo nhiệm kỳ.

Đối với nhóm công chức áp dụng các hình thức sau:

- Khiển trách;

- Cảnh cáo;

- Hạ bậc lương;

- Giáng chức;

- Cách chức;

- Buộc thôi việc.

Hình thức giáng chức, cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Buộc thôi việc là hình thức kỷ luật cao nhất đối với công chức và do đó pháp luật yêu cầu xem xét cụ thể hình thức này. Hiện nay, ngoài những vi phạm kỷ luật bị xử lý buộc thôi việc theo quy định của pháp luật, thì hình thức buộc thôi việc đối với công chức còn được áp dụng trong những trường hợp công chức không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, nếu hai năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc trong đó một năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và một năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bố trí công tác khác. Công chức hai năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết thôi việc.

Cần phải nhận thức rằng xử lý kỷ luật công chức là hình thức xử lý đối với lỗi công vụ, thông qua đó làm cho hoạt động công vụ tốt hơn (Mục đích của kỷ luật là giáo dục, rèn luyện cán bộ, công chức và người lao động), vì vậy trong kỷ luật người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước phải đảm bảo tuân thủ những nguyên tắc nhất định để xem xét; không tuỳ tiện, không cảm tính và phải đảm bảo các yêu cầu sau: công khai; dân chủ; bình đẳng; đúng người, đúng việc; đúng pháp luật.

*LƯU Ý:*

*Các anh, chị (thí sinh) cần tham khảo Luật cán bộ, công chức đã được đăng trên trang thông tin điện tử của Chính phủ – địa chỉ* [*http://www.chinhphu.vn*](http://www.chinhphu.vn) *hoặc các trang thông tin điện tử hành chính thông dụng để thuận lợi trong việc nghiên cứu nội dung chuyên đề nêu trên.*

**Chuyên đề 3**

**ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ**

|  |
| --- |
| ................. |

**1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐẠO ĐỨC.**

**1.1. Quan niệm chung về đạo đức.**

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 ton giáo…). Trên bình diện chung nhất, có thể nhìn nhận đạo đức qua các tư cách dưới đây:

***1.1.1. Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội:***

Với tư cách là hình thái ý thức xã hội, đạo đức biểu hiện dưới dạng các nguyên tắc, quy tắc, các chuẩn mực, giá trị định hướng, điều chỉnh hành vi của con người và hoạt động của xã hội. Những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực và giá trị ấy là biểu hiện những quan hệ hiện thực xác định của con người đối với nhau và đối với những hình thái cộng đồng người khác nhau: gia đình, tập thể , giai cấp, dân tộc, xã hội nói chung.

Xét về mặt nhận thức, đạo đức là phản ánh của tồn tại xã hội, bị quy định bởi tồn xã hội.Tồn tại xã hội là đời sống vật chất của xã hội, là sự sản xuất của cải vật chất của xã hội và những quan hệ của con người trong quá trình sản xuất đó. Những thời đại khác nhau, những cộng đồng người khác nhau có những hệ thống đạo đức khác nhau, do chúng có những tồn tại xã hội khác nhau. Tồn tại xã hội mà biến đổi, thì đạo đức, dù sớm hay muộn, cũng biến đổi theo.

Tuy vậy, với tư cách là một hình thái ý thức xã hội đặc thù, đạo đức có tính độc lập tương đối so với tồn tại xã hội. Tính độc lập tương đối đó biểu hiện ở chỗ, trong quá trình hình thành và biến đổi, đạo đức mặc dù chịu sự quy định của tồn tại xã hội vẫn tuân theo những quy luật riêng vốn có của bản thân đạo đức mà trong đó, quy luật kế thừa là tiêu biểu. Chính vì tính độc lập tương đối trong sự hình thành và phát triển mà đạo đức có vai trò đối với sự vận động và phát triển của tồn tại xã hội, cũng như của các lĩnh vực xã hội khác.

***1.1.2. Đạo đức là một phương thức điều chỉnh hành vi con người*:**

Khác với sự tồn tại của cá thể động vật, sự tồn tại của mỗi cá nhân bao giờ cũng vừa mang tính độc lập, vừa mang tính phụ thuộc đối với sự tồn tại của cá nhân khác. Như vậy, sự tồn tại của mỗi cá nhân và sự tồn tại của cộng đồng (gia đình, giai cấp, dân tộc và xã hội nói chung) đều là tất yếu như nhau, cái này là tiền đề và điều kiện của cái kia. Để đảm bảo cho tất yếu ấy được thực hiện thì cần phải có những điều kiện xác định do tồn tại xã hội của cá nhân và của cộng đồng quy định. Những điều kiện ấy là những lợi ích. *Nhờ xác lập được lợi ích, mà một cá nhân hay một cộng đồng người mới có thể tồn tại và phát triển một cách bình thường.*

Trong quan hệ giữa cá nhân và xã hội, có hai loại lợi ích: lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng (lợi ích xã hội); cả hai lợi ích này đều tất yếu và đều được thực hiện thông qua hoạt động, thông qua hành vi của những cá nhân cụ thể. Lợi ích được chính là nguyên nhân thực tại của các hoạt động xã hội, là cơ sở của các kích thích trực tiếp – những động cơ, những tư tưởng ... Do vậy, xét về mặt bản chất, lợi ích chính là một quan hệ – quan hệ giữa các sự vật, hiện tượng của thế giới bên ngoài với nhu cầu của chủ thể, còn về mặt nội dung, lợi ích là cái thoả mãn nhu cầu, đáp ứng lại nhu cầu. *Lợi ích là tất yếu đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi cá nhân và cộng đồng người.*

Tuy nhiên, sự thực hiện lợi ích của cá nhân và cộng đồng không phải lúc nào cũng phù hợp với nhău. Sự thực hiện lợi ích của cá nhân này có thể phương hại đến lợi ích của cá nhân khac hoặc lợi ích của cộng đồng, xã hội. Cũng như vậy, sự thực hiện lợi ích của xã hội có thể phương hại đến lợi ích của cá nhân Để đảm bảo cho xã hội và con người (cá nhân) có thể tồn tại được trong một trật tự nhất định, loài người đã sáng tạo ra nhiều phương thức điều chỉnh mối quan hệ hài hoà giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội: phong tục, tập quán, tôn giáo, đạo đức, pháp luật... Tất cả những phương thức ấy đều có một thực chất là chỉ ra giới hạn được phép và không được phép trong hành vi của các cá nhân nhằm tạo nên lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội. Như vậy, *đạo đức là một trong những phương thức tạo nên mối quan hệ hài hoà giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội.*

***1.1.3. Đạo đức là một hệ thống các giá trị:***

Đạo đức là một hiện tượng ý thức xã hội, mang tính chuẩn mực, mệnh lệnh - đánh giá rõ rệt. Bất cứ một hiện tượng đạo đức nào cũng đều hoặc là khẳng định, hoặc là phủ định một lợi ích xác định. Do vậy, đạo đức là một hệ thống hợp thành hệ thống giá trị xã hội. Thêm nữa, đạo đức là hiện tượng tinh thần, cho nên nó là một hệ thống giá trị tinh thần của xã hội.

Hệ thống giá trị đạo đức là cái mà người ta dùng để khẳng định những lợi ích xác định. Sự hình thành, phát triển và hoàn thiện của hệ thống giá trị đạo đức không tách rời sự phát triển và hoàn thiện của ý thức đạo đức và sự điều chỉnh đạo đức. Nếu lợi ích mà hệ thống giá trị đạo đức khẳng định là tiến bộ, phù hợp với sự phát triển, tiến bộ xã hội, thì hệ thống ấy có tính tích cực, mang tính nhân đạo. Trong trường hợp ngược lại, thì hệ thống ấy mang tính tiêu cực, phản động, mang tính phản nhân đạo.

**1.2. Tương quan giữa đạo đức và các hình thái ý thức xã hội khác.**

Trong xã hội, đạo đức của cá nhân người lao động trong các nghề nghiệp khác nhau luôn gắn liền với nhiều yếu tố như: chính trị, pháp luật, tôn giáo,... Đồng thời đạo đức gắn liền với cộng đồng dân cư, tổ chức và xã hội nơi con người sinh sống. Do đó để hiểu đạo đức của từng cá nhân lao động trong các nghề nghiệp khác nhau, trong xã hội ở các giai đoạn nhất định của lịch sử, phải xem xét mối quan hệ đạo đức với các thành tố khác ngoài nó:

### *1.2.1. Đạo đức và chính trị:*

Chính trị là một hệ thống quan hệ giữa các giai cấp, các chính đảng, các quốc gia, là một hệ thống những mục đích nhất định của xã hội và những phương tiện nhất định để đạt những mục đích ấy. Chính trị là biểu hiện tập trung của kinh tế. Kinh tế tác động trực tiếp đến chính trị và nhờ sự hỗ trợ của chính trị, tác động đến các yếu tố khác của kiến trúc thượng tầng. Vì vậy về nguyên tắc đạo đức có quan hệ qua lại với chính trị. Quan hệ giữa đạo đức và chính trị là một quan hệ biện chứng. Quan hệ này được thể hiện trên những bình diện chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, đó là tác động qua lại giữa các học thuyết chính trị và quan niệm về ý nghĩa cuộc sống, lý tưởng cao nhất của con người.

Các học thuyết chính trị là sự phản ánh về mặt lý luận những mục đích chung, cơ bản của một giai cấp một xã hội nhất định. Mục đích chung, cơ bản này tạo thành ý nghĩa, mục đích cuộc sống của con người thuộc một giai cấp, một xã hội nhất định. Quan niệm về ý nghĩa và mục đích cuộc sống được hình thành trong chính trị có ý nghĩa to lớn đối với hoạt động tự giác của con người. Thông qua các hoạt động tự giác, đạo đức của xã hội và cá nhân được thể hiện và thực hiện.

*Thứ hai*, đó là quan hệ giữa đạo đức và thực tiễn chính trị của một giai cấp, một xã hội nhất định. Đối với xã hội có giai cấp đối kháng, đạo đức của giai cấp thống trị là đạo đức chính thống của xã hội. Đạo đức này thường nhân danh những giá trị mang ý nghĩa phổ biến vì thế nó mâu thuẫn với thực tiễn chính trị của giai cấp thống trị, chính trị này trực tiếp thực hiện lợi ích của giai cấp thống trị.

*Thứ ba*, đó là sự thống nhất giữa đánh giá chính trị và đánh giá đạo đức. Đánh giá chính trị dựa trên cơ sở làm rõ lợi ích đối với xã hội, đối với giai cấp của một hành động nhất định. Còn đánh giá đạo đức thì căn cứ vào sự xác định dụng ý và động cơ của hành vi. Tuy nhiên, không có sự phân biệt rạch ròi giữa hành vi chính trị với hành vi đạo đức. Ngược lại những kết quả chính trị thực tiễn có lợi cho xã hội, giai cấp đều có thể được xem như những giá trị đạo đức.

### *1.2.2. Đạo đức và pháp luật:*

Pháp luật xác định những giới hạn cho hành động của con người, xác lập chế độ và mức độ trừng phạt cho những trường hợp vi phạm giới hạn. Bằng trừng phạt, pháp luật điều tiết hành vi con người một cách cưỡng chế. Đạo đức xác định giá trị cho hành động tự nguyện tự giác của con người, xác định giới hạn cho điều thiện và điều ác. Đạo đức không trừng phạt hành vi vi phạm bằng sự cưỡng chế từ bên ngoài mà trừng phạt bằng sự *tự vấn lương tâm bên trong* chủ thể.

Chuẩn mực pháp luật xác lập những điều kiện tối thiểu của đời sống và trật tự xã hội. Nó xác định ranh giới cho các hành vi: phải làm, không được làm và được làm. Vì vậy người ta gọi là pháp luật là đạo đức tối thiểu. Chuẩn mực đạo đức xác lập những điều kiện tối đa của cuộc sống và trật tự xã hội. Nó xác lập hành vi nên làm và không nên làm. Vì vậy nó không có sự đảm bảo đảm bằng sự cưỡng bức của pháp luật. Dư luận xã hội ở bên ngoài và lương tâm ở bên trong là cái điều chỉnh hành vi đạo đức. Vì vậy người ta gọi đạo đức là pháp luật tối đa.

Pháp luật là một trong những biện pháp để khẳng định một chuẩn mực nhất định, biến nó thành thói quen, thành yêu cầu bên trong con người, do đó biến nó thành chuẩn mực đạo đức.

### *1.2.3. Đạo đức và tôn giáo:*

Tôn giáo có năng lực giải thích và hướng dẫn hành vi con người, tức là có năng lực đóng vai trò đạo đức. Vấn đề cơ bản của mọi đạo đức tôn giáo và mọi học thuyết đạo đức là vấn đề ý nghĩa cuộc sống con người. Cuộc sống con người có ý nghĩa không? Và ý nghĩa của nó là gì? Sức mạnh nào quyết định cuộc sống và nó đòi hỏi ở con người cái gì?

Con người tìm ý nghĩa cuộc sống trong việc mưu cầu hạnh phúc. Tôn giáo xuất hiện trong điều kiện con người không tìm được hạnh phúc trong cuộc sống trần thế. Với chức năng đền bù hư ảo, tôn giáo đưa đến cho con người những cứu cánh, sự giải thoát về mặt tinh thần. Tôn giáo có chứa đựng nhiều chuẩn mực đạo đức phù hợp với con người, đáp ứng nhu cầu của mộ bộ phận quần chúng nhân dân.

**1.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ, công chức.**

Hồ Chí Minh thấm nhuần tư tưởng biện chứng của chủ nghĩa Mác - lênin, điều này giúp Người tránh được cách nhìn siêu hình, phiến diện, khiến cho tư tưởng đạo đức của Người thể hiện được mối quan hệ giữa dân tộc và giai cấp; giữa tổ quốc và nhân loại; giữa cá nhân và xã hội, giữa truyền thống và hiện đại; giữa cán bộ, công chức và nhân dân lao động nói chung...

***1.3.1 Đạo đức cách mạng trong tư tưởng Hồ Chí Minh: Cần, Kiệm, Liêm, Chính:***

Tiếp thu giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, kế thừa và phát triển một cách sáng tạo tư tưởng của Chủ nghĩa Mác - Lênin, ở Hồ Chí Minh hình thành đạo đức cách mạng. Ngay từ đầu Hồ Chí Minh đánh giá cao vai trò của đạo đức trong sự nghiệp cách mạng. Người cho rằng: Sức mạnh của đạo đức cách mạng là ở chỗ nó xoá đi những gì là lỗi thời và phát huy mạnh mẽ những tiềm năng tinh thần, những phẩm chất đạo đức đang tồn tại. Sự nghiệp cách mạng đòi hỏi phải có con người cách mạng với tinh thần cách mạng. Cho nên đạo đức cách mạng là bước ngoặt lớn nhất, bước ngoặt căn bản của lịch sử đạo đức Việt Nam trong thuyền thống đạo đức Việt Nam. Đạo đức này nó phục vụ cho sự nghiệp cách mạng và bản thân nó cũng tạo cho mình một chuyển biến cách mạng.

Đạo đức cách mạng thực chất là của những người làm cách mạng, đạo đức cách mạng là để thay cho đạo đức cũ, đạo đức cách mạng là đạo đức của cán bộ, của những người phụng sự cho sự nghiệp cách mạng. Nhưng đạo đức cách mạng của người cán bộ, công chức chỉ có thể được thể hiện thông qua những hành vi hoạt động của họ vì cách mạng, vì sự nghiệp chung của nhà nước xã hội.

Đạo đức cách mạng khác hẳn với đạo đức cũ. Điều này được Hồ Chí Minh khẳng định: “Có người cho đạo đức cũ và đạo đức mới không có gì khác nhau. Nói như vậy là lầm to. Đạo đức cũ và đạo đức mới khác nhau nhiều. đạo đức cũ như người đầu ngược xuống đất, chân chổng lên trời. Đạo đức mới như người hai chân đứng vững được dưới đất, đầu ngửng lên trời. Bọn phong kiến ngày xưa nêu cần, kiệm, liêm, chính nhưng không bao giờ làm mà lại bắt nhân dân phải tuân theo để phụng sự quyền lợi cho chúng. Ngày nay ta đề ra cần, kiệm, liêm, chính là cho cán bộ thực hiện làm gương cho nhân dân theo để cho nước, cho dân”

***1.3.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức nghề nghiệp:***

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.”

Khi nói, ngư­ời cán bộ, công chức có đức, có tài là muốn đề cập đến những khía cạnh hết sức cụ thể chẳng hạn: phẩm chất chính trị; phẩm chất đạo đức, trình độ học vấn, chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành...

Ở đây, tạm coi phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức thuộc về phạm trù đức; còn trình độ và năng lực,... thuộc về phạm trù tài. Song việc tạm tách như­ vậy chỉ mang tính t­ương đối, bởi ngay trong từng việc cụ thể đức và tài bao chứa ở trong nhau. Hơn bao giờ hết, đạo đức cán bộ, công chức ở đó thể hiện sự thống nhất như­ một chỉnh thể giữa đức và tài, trong những chừng mực nhất định, đức cũng là tài mà tài cũng là đức.

Đòi hỏi cán bộ, công chức phải có đức, có tài trong thực thi công vụ là muốn đề cập tới những tiêu chuẩn chung nhất của ngư­ời cán bộ, công chức. Đối với cán bộ công chức, cán bộ quản lý nhà n­ước nhất thiết phải có kiến thức về khoa học quản lý nhà nư­ớc; có năng lực điều hành và tổng kết thực tiễn; có khả năng thể chế hoá các chỉ thị và nghị quyết của Đảng, tinh thông về chính sách và pháp luật; nghiệp vụ hành chính; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Hồ Chí Minh viết: “N­ước ta là một nư­ớc dân chủ, nghĩa là nhà nư­ớc do dân làm chủ. Nhân dân có quyền lợi làm chủ, thì phải có nghĩa vụ làm tròn bổn phận công dân giữ đúng đạo đức công dân.”

Phần nhiều, các Nghị quyết của Đảng chỉ rõ rằng, phải coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, phải coi trọng cả "đức" và "tài", "đức" là gốc. Nói như vậy, không có nghĩa là tuyệt đối hoá vai trò của đạo đức, xem nhẹ yếu tố "tài năng" thực chất muốn nhấn mạnh tới vị trí và tầm quan trọng của yếu tố "đạo đức" trong chỉnh thể "đức" và "tài". Hồ Chí Minh chính là hiện thân của mối quan hệ "đức" và "tài". Ở Người, "đức" và "tài" là một, "đức" là biểu hiện của "tài" và "tài" là biểu hiện của "đức".

Hồ Chí Minh 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 đắc 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.”

Đấy 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. Không có thứ đạo đức chung chung, trừu t­ượng, bên ngoài cuộc sống, càng không có thứ đạo đức suông. 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.

Hồ Chí Minh viết: “Một điều rất quan trọng nữa là các đồng chí Bộ trư­ởng, Thứ trư­ởng và cán bộ lãng đạo phải luôn g­ương mẫu về mọi mặt, phải nêu gư­ơng sáng về đạo đức cách mạng; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư­ phải giữ gìn tác phong gian khổ phấn đấu không ngừng nâng cao chí khí cách mạng trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc... nhân dân ta rất tốt. Nếu chúng ta làm gư­ơng mẫu và biết lãnh đạo thì bất cứ công việc gì khó khăn đến đâu cũng nhất định làm đ­ược”

Đạo đức cán bộ, công chức theo tư tưởng của Hồ Chí Minh còn có nghĩa là Chính phủ, cán bộ phải lấy tinh thần công bộc của dân, đầy tớ của dân mà đối xử với dân. Cách hiểu này có thể coi là một đặc tr­ưng tiêu biểu của đạo đức công vụ. Tinh thần đầy tớ của của dân một mặt có ý nghĩa là tôn trọng quyền dân chủ của nhân dân mặt khác có ý nghĩa ng­ười đ­ược giao trách nhiệm đại diện cho nhân dân phải tận tâm, tận tụy với công việc, với dân, phụng sự nhân dân hết mình nh­ư giữ đạo hiếu với cha mẹ vậy: “Chúng ta phải hiểu rằng, các cơ quan của Chính phủ từ toàn quốc cho đến các làng, đều là công bộc của dân, nghĩa là để gánh công việc chung cho dân, chứ không phải là để đè đầu c­ưỡi cổ nhân dân như­ trong thời kỳ dưới quyền thống trị của Pháp, Nhật”.

Cán bộ là “công bộc của dân”, là “đầy tớ của dân”, vì "Nước ta là nước dân chủ. Bao nhiêu lợi ích đều vì dân. Bao nhiêu quyền hạn đều của dân. Công việc đổi mới, xây dựng là trách nhiệm của dân. Sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc là công việc của dân. Chính quyền từ xã đến Chính phủ trung ương do dân cử ra. Đoàn thể từ Trung ương đến xã do dân tổ chức nên. Nói tóm lại, quyền hành và lực lượng đều ở nơi dân". Điều này càng có ý nghĩa khi sự nghiệp đổi mới hiện nay cần có sự tham gia của toàn dân, cần phát huy, học tập và làm theo những tình cảm đạo đức trong sáng của Người. Đạo đức cán bộ, công chức đ­ược đặt trên lập trường của giai cấp công nhân và chỉ có một mục đích: “Vì cuộc sống ấm no, hạnh phúc của nhân dân”; chỉ có một tinh thần: “Tận tụy hy sinh vì dân, vì nước”. Đạo đức cán bộ, công chức “đức” và “tài” không tách rời nhau.

Mục đích dân giàu nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, và văn minh chỉ có thể thực hiện được bởi những cá nhân con ng­ười trong đó có ngư­ời cán bộ, công chức có đạo đức và tài năng. Mỗi ng­ười chỉ đóng góp nhiều nhất cho xã hội khi người đó thực sự làm tốt chuyên môn của mình theo sự phân công lao động xã hội trên nền tảng có một chế độ xã hội dân chủ thực sự tất cả đều vì con người, vì tương lai, hạnh phúc của con người. Xây dựng nền hành chính hiệu quả, chuyên nghiệp và trong sạch là mục tiêu của công cuộc cải cách hành chính ở Việt Nam. Để mục tiêu này được thực hiện, trước tiên phải có một đội ngũ cán bộ, công chức chính qui, chuyên nghiệp và có đạo đức trong thực thi công vụ phục vụ nhân dân.

**2. KHÁI NIỆM, NGUYÊN TẮC CƠ BẢN THỰC THI CÔNG VỤ VÀ PHÂN CHIA NHÓM CÔNG VỤ.**

**2.1. Khái niệm và nguyên tắc cơ bản thực thi công vụ.**

### *(Xem chuyên đề 2)*

**2.2. Các nhóm công vụ mà công chức đảm nhận.**

Có thể phân loại hoạt động công vụ theo nhiều tiêu chí khác nhau như:

***2.2.1. Theo ngành, lĩnh vực:***

* Ngành hành chính;
* Ngành lưu trữ;
* Ngành thanh tra;
* Ngành kế toán;
* Ngành kiểm toán;
* Ngành thuế;
* Ngành tư pháp;
* Ngành ngân hàng;
* Ngành hải quan;
* Ngành nông nghiệp;
* Ngành kiểm lâm;
* Ngành thuỷ lợi;
* Ngành xây dựng;
* Ngành khoa học kỹ thuật;
* Ngành khí tượng thuỷ văn;
* Ngành môi trường;
* Ngành giáo dục đào tạo;
* Ngành y tế;
* Ngành văn hoá;
* Ngành thông tin;
* Ngành du lịch;
* Ngành thể dục thể thao;
* Ngành dự trữ quốc gia;
* Ngành quản lý thị trường;
* Ngành khác.

Việc phân chia thành các nganh, lĩnh vực nhằm hiểu rõ đặc điểm của các loại công vụ phải được thực hiện theo ngành đó.

***2.2.2. Theo lãnh thổ:***

Cả nước theo pháp luật chia thành 4 cấp lãnh thổ:

- Trung ương;

- Tình;

- Huyện;

- Xã.

Theo pháp luật quy định có tính phân cấp, mỗi một cấp lãnh thổ gắn liền với một chính quyền nhằm thực thi hoạt động quản lý nhà nước và cung cấp dịch vụ trên địa bàn lãnh thổ. Các loại công việc đó có cấp độ phức tạp, phạm vi tác động khác nhau. Và để thực thi công việc đó, pháp luật nhà nước chia thành 2 nhóm công chức: công chức cấp huyện trở lên và công chức cấp xã.

***2.2.3. Theo thẩm quyền:***

Một mặt, hoạt động công vụ có thể tạm chia tách thành hai nhóm, nhóm công vụ quản lý và nhóm công vụ thực thi. Tuỳ thuộc vào quy mô của tổ chức thực thi công vụ mà có thể có những cấp quản lý khác nhau và được trao mức độ quyền hạn khác nhau. Mặt khác, hoạt động công vụ cũng có thể chia ra những loại công việc: Loại công việc mang tính quản lý – sử dụng quyền lực nhà nước trao cho để thực thi các hoạt động công vụ mang tính quản lý; loại công việc mang tính chuyên môn - cung cấp các loại dịch vụ công phục vụ nhân dân trên các mặt, các lĩnh vực khác nhau của đời sống.

***2.2.4. Theo tính chất nghề nghiệp:***

Giống như phân loại ngành, lĩnh vực, phân loại tính chất nghề nghiệp đòi hỏi thực thi công vụ vừa phải tuân thủ nguyên tắc công vụ nhưng đồng thời cũng phải quan tâm cả tính chất nghề nghiệp.

**3. ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ.**

### 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. Nếu quan niệm công vụ là một nghề, thì đạo đức công vụ chính là một dạng đạo đức nghề nghiệp.

## 3.1. Giá trị cốt lõi của công vụ mà công chức đảm nhận.

Giống như nhiều loại nghề nghiệp khác, công việc do công chức đảm nhận thực hiện (công vụ) phải hướng đến những giá trị nhất định. Do bản chất của công việc mà công chức đảm nhận là quản lý nhà nước và cung cấp dịch vụ công cho xã hội nên những giá trị cốt lõi của công vụ phải được xác định dựa trên thuộc tính của các công việc cụ thể mà công chức đảm nhận.

Công việc mà công chức đảm nhận thực chất là sự ủy thác quyền lực của nhân dân cho nhà nước thực hiện, thông qua đội ngũ cán bộ, công chức cùng với cơ sở vật chất hiện thực để thực thi công vụ phục vụ nhân dân. Do đó, trong thực thi công vụ phục vụ nhân dân đòi hỏi công chức phải có đạo đức công vụ. Đạo đức công vụ là những giá trị đạo đức và chuẩn mực pháp lý được áp dụng cho cán bộ, công chức nhà nước và những người có chức vụ, quyền hạn khác khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

Giá trị cốt lõi mà công chức đảm nhận thể hiện ở cách công chức xử sự và đóng góp để xã hội tốt đẹp hơn, bao gồm dịch vụ công tốt và từng cá nhân công chức cũng phải thường xuyên trau dồi, bồi dưỡng về mọi mặt để tiến bộ hơn. Hơn thế, đạo đức của công chức còn là những chuẩn mực giá trị đạo đức và hành vi ứng xử thể hiện vai trò công bộc của công chức trong quan hệ với dân. Nói cách khác, đó là sự điều chỉnh và xem xét về mặt đạo đức các quyết định và hành động của công chức trong quá trình thực thi công vụ.

Trên thực tế, giá trị cốt lõi của công vụ mà công chức đảm nhận thường là những nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp trong việc quản lý nhà nước trên từng lĩnh vực cụ thể của đời sống. Những giá trị ấy góp phần tăng cường đạo đức công chức, làm tăng thêm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi công chức trong việc thực thi công vụ qua những hoạt động, hành vi cụ thể trong quá trình thực thi công vụ. Mỗi công chức trong nền công vụ đều phải tự giác, tự nguyện xác định cho mình sự tôn trọng các quy tắc ứng xử mang tính nghề nghiệp. Theo mong đợi từ xã hội, công chức phải tham gia vào đời sống chính trị - xã hội ở cấp độ cao nhất của sự liêm chính. Bởi vì, mục đích cuối cùng của nền công vụ là phục vụ nhân dân, có trách nhiệm với nhân dân.

## 3.2. Quá trình hình thành đạo đức công vụ.

Quá trình hình thành đạo đức công vụ của công chức có thể chia thành ba giai đoạn như sau (tuy nhiên, phân chia chi tiết các giai đoạn này chỉ mang tính tương đối):

***3.2.1. Giai đoạn tự phát, tiền công vụ:***

Quá trình hình thành đạo đức công vụ cũng giống như quá trình hình thành đạo đức nói chung. Đó là một quá trình từ nhận thức, ý thức đến tư duy hành động và cuối cùng được chuẩn hóa thành quy tắc, quy chế và pháp luật của nhà nước.

Những giá trị của công vụ không chỉ được xem xét từ trong các tổ chức nhà nước mà vai trò của nhân dân ngày càng gia tăng đòi hỏi phải thiết lập và vươn đến những giá trị mới: Nhà nước càng ngày càng dân chủ trong tất cả phương diện; vai trò của nhân dân ngày càng trở nên yếu tố quan trọng để giám sát các hành vi ứng xử của cán bộ, công chức vươn đến giá trị cốt lõi mà công dân mong muốn.

#### *3.2.2. Giai đoạn pháp luật hóa, bắt buộc tuân thủ:*

 Trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, thuật ngữ công chức đã được quy định để chỉ một nhóm người cụ thể, nhưng cũng thay đổi theo sự vận động, cải cách hoạt động quản lý nhà nước. Do đó, khi nói về đạo đức công vụ có thể đề cập đến những khía cạnh đạo đức của công chức khi thực thi công việc của họ (nhiệm vụ); nhưng cũng có thể vận dụng đạo đức thực thi công vụ cho tất cả nhóm người làm việc cho nhà nước.

Xu hướng chung của các nước trên thế giới là pháp luật hóa những giá trị cốt lõi của công vụ (pháp luật về công vụ) và pháp luật hóa những quy tắc, chuẩn mực giá trị đạo đức và hành vi ứng xử của công chức trong thực thi công vụ. Từ các nước phát triển đến các nước đang và chậm phát triển đã dần dần từng bước đưa ra những giá trị chuẩn mực cho thực thi công vụ của công chức. Đây cũng là sự khác biệt giữa đạo đức nói chung và đạo đức mang tính chuẩn mực pháp lý đối với những người thực thi công việc của nhà nước nói riêng.

#### *3.2.3. Giai đoạn tự giác:*

Quá trình hình thành đạo đức công vụ là một quá trình phát triển nhận thức từ tự phát đến thể chế hóa thành pháp luật của nhà nước và cuối cùng phải nâng lên thành chuẩn mực đạo đức mang tính tự giác thực hiện trong thực thi công vụ của công chức.

Ba giai đoạn phát triển của hình thành đạo đức công vụ có ý nghĩa và vai trò khác nhau, nhưng đều hướng đến đích cuối cùng là tự giác trong thực thi công vụ của công chức. Nhiều trường hợp khó, thậm chí không thể kiểm soát được hoạt động của công chức bằng pháp luật, vì tính đa dạng, đa diện của hoạt động công vụ. Nên khi ấy, lương tâm nghề nghiệp, đạo đức công vụ điều chỉnh từ bên trong, thúc đẩy công chức thực thi công vụ một cách có đạo đức trong việc phục vụ nhân dân.

### 3.3. Các yếu tố liên quan đến đạo đức công vụ.

Khi xem xét đạo đức công vụ tức đạo đức của công chức khi thực thi công việc cùa nhà nước, phải dựa trên hai yêu tố cơ bản:

- Công việc nhà nước: Mọi công việc Nhà nước đều hướng đến giá trị cốt lõi của nhà nước. Công việc do công chức đảm nhận mang ý nghĩa xã hội rất cao - do nhân dân uỷ thác và trao quyền, do đó nó có bổn phận phục vụ nhân dân, vì nhân dân.

## - Con người: Hướng đến những giá trị cốt lõi của nền công vụ, con người thực thi công việc nhà nước - công chức, người nhân danh nhà nước phải là “người có đạo đức trong thực thi công vụ”. Tuy nhiên, đạo đức con người trong trường hợp là công chức lại là sự tổng hòa, đan xen của nhiều loại đạo đức: cá nhân; xã hội, nghề nghiệp...

#### Đạo đức công chức nói chung và đạo đức công chức khi thực thi công vụ có thể biểu hiện bằng nhiều nhóm khác nhau. Có thể chia ra nhiều cấp độ và mỗi cấp độ thể hiện một cách mà công chức thể hiện đạo đức của chính mình.

#### 3.4. Các yếu tố cấu thành đạo đức công vụ.

#### - Đạo đức người công chức nói chung và đạo đức công chức khi thực thi công vụ (đạo đức công vụ) có thể có nhiều yếu tố khác nhau cấu thành, với nhiều cấp độ, mức độ khác nhau. Đạo đức công vụ trước hết được hình thành từ đạo đức cá nhân của người công chức: Công việc của nhà nước do công chức thực hiện, do đó, muốn xem xét khía cạnh đạo đức nghề nghiệp của công việc này, đòi hỏi phải xem xét từ khía cạnh đạo đức cá nhân công chức.

Công chức thực thi công việc của nhà nước cũng là một con người. Họ có trong lòng họ tất cả các yếu tố của một con người - cá nhân. Từ giác độ đạo đức cá nhân, công chức cũng như mọi công dân. Từ giác độ là công chức - người đại diện cho nhà nước, thì bản thân công chức lại có những đòi hỏi khác từ phía xã hội dư luận và nghề nghiệp.

*Trước hết,* công chức xét theo nghĩa chung nhất là người tạo ra và thực thi pháp luật. Vô hình chung họ là người am hiểu nhất những giá trị cốt lõi của pháp luật. Nếu họ vi phạm chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ, thực thi pháp luật thì tác động rất lớn đến xã hội.

*Hai là*, công chức cũng là người triển khai tổ chức thực hiện, đưa những giá trị cốt lõi của pháp luật vào đời sống (với nghĩa họ là người triển khai tổ chức thực hiện pháp luật). Sự tuân thủ pháp luật cũng chính là tấm gương cho người khác tuân theo.

*Ba là*, công chức là công dân và do đó cũng phải tuân thủ các quy định chung của pháp luật dù bất cứ vị trí nào. Song, đây là một trong những thách thức về khía cạnh đạo đức cá nhân công chức trong thực thi công vụ nếu họ không khách quan, liêm chính.

#### - Đạo đức công vụ được hình thành từ đạo đức xã hội của công chức: Đạo đức xã hội như trên đã nêu là chuẩn mực, những giá trị của các giai đoạn phát triển nhất định của xã hội. Đạo đức xã hội và các cam kết thực hiện những giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội tạo ra tiền đề cho xã hội phát triển. Về phương diện này, công chức phải là người tích cực nêu cao và thực hành những giá trị chuẩn mực đạo đức phù hợp với lẽ phải thông thường của xã hội, chống lại cái ác, bất thiện.

Đạo đức xã hội của công chức thể hiện tính dân chủ của công vụ mà công chức thực thi thi công vụ phục vụ nhân dân. Sự không thiên vị, vô tư và trong sáng có thể làm cho người dân cảm nhận được sự tin tưởng hơn ở nhà nước, mà công chức là người đại diện; trong khi đó nếu có sự thiên vị vì nhiều lý do khác nhau có thể làm cho tính chất công vụ sẽ thay đổi, làm giảm niềm tin của người dân đối với nhà nước.

Như vậy, về nguyên tắc nghề nghiệp, công chức không chỉ thể hiện tính đạo đức của mình thông qua các giá trị đạo đức nghề nghiệp nói chung, mà còn phải tuân theo những giá trị đạo đức nghề nghiệp đặc thù trong thực thi công vụ. Ví dụ: Pháp luật là một trong những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp mà công chức phải coi đó như “là chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp có tính tối thiểu”, không được vi phạm và từng bước tự giác nâng cao giá trị nghề nghiệp vượt trên cả chuẩn mực pháp lý - đạo đức công vụ tối đa trong thực thi công vụ của công chức.

Vậy nên, trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước, nhiều người cùng làm việc, nhưng nắm giữ các vị trí khác nhau. Do đó cần có những quy định mang tính đạo đức cho từng nhóm công chức. Đối với nhóm công chức nắm giữ các vị trí quản lý cần có những quy định cụ thể về hành vi đạo đức riêng. Đối với những người làm việc cho nhà nước được xếp vào ngạch, bậc, mang tính thường xuyên cần có quy định hành vi đạo đức cho chính họ. Đối với hệ thống người làm việc cho cơ quan hành chính, nhưng thuộc hệ thống bầu cử, cần có quy định riêng. Hay nói khác đi, những nhóm đó “tính nghề nghiệp rất khác nhau” và do đó phải có “chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp” khác nhau.

#### - Đạo đức công vụ là sự tổng hòa của hai nhóm nhóm đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân người công chức trong thực thi công vụ:

+ Công chức thực thi công vụ của nhà nước giao cho, đòi hỏi phải có cả đạo đức cá nhân, xã hội theo hướng tích cực, được xã hội chấp nhận. Mặt khác, họ phải có đạo đức nghề nghiệp theo từng loại nghề cụ thể. Tuy nhiên, do vị trí đặc biệt của công chức, hoạt động của họ bị ràng buộc không chỉ những quy định trên, mà còn chịu ràng buộc của pháp luật quy định đối với chính họ và công việc mà họ đảm nhận;

+ Đạo đức thực thi công việc của công chức phải tự trong lòng mỗi một công chức phải nhận thức đúng ba yếu tố: đạo đức cá nhân, xã hội; đạo đức nghề nghiệp; những quy định pháp luật riêng cho hoạt động công vụ.

#### Vậy, muốn có đạo đức công vụ, công chức thực thi công vụ phải có đạo đức xã hội mang tính tự giác cao. Nếu chỉ có pháp luật, khó có thể hình thành đạo đức công vụ một cách tự giác.

#### - Đạo đức công vụ gắn liền với việc tránh xung đột về lợi ích khi của công chức thực thi công vụ;

#### Bất cứ một nền công vụ nào luôn tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích. Tuy nhiên, xác định loại mâu thuẫn này rất cần thiết nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các bên có liên quan, trước hết và chủ yếu ở chính bản thân công chức.

Xét một cách khách quan, mâu thuẫn lợi ích cá nhân của công chức sẽ ảnh hưởng rât lớn đến hành vi có hay không có đạo đức của công chức. Chính vì vậy, trong quá trình thực thi công vụ, không thể không xem xét khía cạnh lợi ích cá nhân của công chức. Và do đó, đòi hỏi: Xác định cụ thể lợi ích cá nhân của công chức nhận được trong thực thi công vụ là gì?; công chức và nhiệm vụ của công chức ra sao?;… Chính những điều đó nó liên quan chặt chẽ tới sự liêm chính của công chức trong thực thi công vụ.

#### 3.5. Đạo đức công vụ gắn liền với việc xử lý “mâu thuẫn lợi ích” khi thực thi công việc được Nhà nước giao.

Bất cứ một xã hội nào cũng luôn tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích. Tuy nhiên, xác định loại mâu thuẫn này rất cần thiết nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các bên có liên quan.

Xét một cách khách quan, mâu thuẫn lợi ích cá nhân của công chức sẽ ảnh hưởng rât lớn đến hành vi (đạo đức) của công chức và trong nhiều trường hợp ảnh hưởng đến nội dung, hình thức quyết định được ban hành.

Chính vì vậy, trong quá trình thực thi công vụ, không thể không xem xét khía cạnh lợi ích cá nhân của công chức. Và do đó, đòi hỏi:

- Xác định cụ thể lợi ích cá nhân của công chức nhận được trong thực thi công vụ.

- Công chức và nhiệm vụ của công chức.

Khi hai nội dung trên được xác định cụ thể có thể hạn chế đến mức cao nhất “mâu thuẫn.

Trong khu vực nhà nước, khu vực công, mâu thuẫn lợi ích gắn liền với mâu thuẫn giữa nhiệm vụ công vụ và lợi ích cá nhân của công chức khi mà những lợi ích liên quan đến năng lực cá nhân có thể ảnh hưởng đến thực thi công vụ và trách nhiệm của họ.

Công chức, là những “người làm việc vì công chúng”; người làm công ăn lương của nhà nước,v.v; thực thi công việc của nhà nước, nhân danh nhà nước. Chính vì vậy, cần ngăn chặn một sự mâu thuẫn lợi ích giữa nhà nước mà công chức nhân danh thực hiện và lợi ích của công chức và những người có liên quan.

Công chức khi thực thi công vụ, luôn phải tự xác định đúng “họ là niềm hy vọng, tin cậy của nhân dân”. Họ phải thể hiện như thế nào để tạo được hy vọng rằng “ công chức sẽ cung cấp dịch vụ có tính chuyên nghiệp”; lợi ích cá nhân, riêng tư không ảnh hưởng đến thực thi công vụ của họ”. Nếu một khi kỳ vọng, tin cậy của nhân dân vào công chức bị mất đi thì cũng chính là sự liêm chính, trung thực của công chức cũng đã trở nên xấu đi.

Một khi sự kỳ vọng, tin cậy của nhân dân vào sự “liêm chính” của công chức bị xấu đi, thì có thể thấy rằng thực thi công việc của công chức đang bị ảnh hưởng bởi lợi ích cá nhân của chính họ.

### 3.6.  Đạo đức công vụ và chống tham nhũng.

#### - Đạo đức người công chức nói chung và đạo đức công chức khi thực thi công vụ (đạo đức công vụ) có thể có nhiều yếu tố khác nhau cấu thành, với nhiều cấp độ, mức độ khác nhau. Đạo đức công vụ trước hết được hình thành từ đạo đức cá nhân của người công chức. Công việc của nhà nước do công chức thực hiện, do đó, muốn xem xét khía cạnh đạo đức nghề nghiệp của công việc này, đòi hỏi phải xem xét từ khía cạnh đạo đức cá nhân công chức.

Công chức thực thi công việc của nhà nước cũng là một con người. Họ có trong lòng họ tất cả các yếu tố của một con người - cá nhân. Từ giác độ đạo đức cá nhân, công chức cũng như mọi công dân. Từ giác độ là công chức - người đại diẹn cho nhà nước, thì bản thân công chức lại có những đòi hỏi khác từ phía xã hội dư luận và nghề nghiệp.

*Trước hết,* công chức xét theo nghĩa chung nhất là người tạo ra và thực thi pháp luật. Vô hình chung họ là người am hiểu nhất những giá trị cốt lõi của pháp luật. Nếu họ vi phạm chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ, thực thi pháp luật thì tác động rất lớn đến xã hội.

*Hai là*, công chức cũng là người triển khai tổ chức thực hiện, đưa những giá trị cốt lõi của pháp luật vào đời sống (với nghĩa họ là người triển khai tổ chức thực hiện pháp luật). Sự tuân thủ pháp luật cũng chính là tấm gương cho người khác tuân theo.

*Ba là*, công chức là công dân và do đó cũng phải tuân thủ các quy định chung của pháp luật dù bất cứ vị trí nào. Song, đây là một trong những thách thức về khía cạnh đạo đức cá nhân công chức trong thực thi công vụ nếu họ không khách quan, liêm chính.

#### - Đạo đức công vụ được hình thành từ đạo đức xã hội của công chức: Đạo đức xã hội như trên đã nêu là chuẩn mực, những giá trị của các giai đoạn phát triển nhất định của xã hội. Đạo đức xã hội và các cam kết thực hiện những giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội tạo ra tiền đề cho xã hội phát triển. Về phương diện này, công chức phải là người tích cực nêu cao và thực hành những giá trị chuẩn mực đạo đức phù hợp với lẽ phải thông thường của xã hội, chống lại cái ác, bất thiện.

Đạo đức xã hội của công chức thể hiện tính dân chủ của công vụ mà công chức thực thi thi công vụ phục vụ nhân dân. Sự không thiên vị, vô tư và trong sáng có thể làm cho người dân cảm nhận được sự tin tưởng hơn ở nhà nước, mà công chức là người đại diện; trong khi đó nếu có sự thiên vị vì nhiều lý do khác nhau có thể làm cho tính chất công vụ sẽ thay đổi, làm giảm niềm tin của người dân đối với nhà nước.

Như vậy, về nguyên tắc nghề nghiệp, công chức không chỉ thể hiện tính đạo đức của mình thông qua các giá trị đạo đức nghề nghiệp nói chung, mà còn phải tuân theo những giá trị đạo đức nghề nghiệp đặc thù trong thực thi công vụ. Ví dụ: Pháp luật là một trong những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp mà công chức phải coi đó như “là chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp có tính tối thiểu”, không được vi phạm và từng bước tự giác nâng cao giá trị nghề nghiệp vượt trên cả chuẩn mực pháp lý - đạo đức công vụ tối đa trong thực thi công vụ của công chức.

Vậy nên, trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước, nhiều người cùng làm việc, nhưng nắm giữ các vị trí khác nhau. Do đó cần có những quy định mang tính đạo đức cho từng nhóm công chức. Đối với nhóm công chức nắm giữ các vị trí quản lý cần có những quy định cụ thể về hành vi đạo đức riêng. Đối với những người làm việc cho nhà nước được xếp vào ngạch, bậc, mang tính thường xuyên cần có quy định hành vi đạo đức cho chính họ. Đối với hệ thống người làm việc cho cơ quan hành chính, nhưng thuộc hệ thống bầu cử, cần có quy định riêng. Hay nói khác đi, những nhóm đó “tính nghề nghiệp rất khác nhau” và do đó phải có “chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp” khác nhau.

#### - Đạo đức công vụ là sự tổng hòa của hai nhóm nhóm đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân người công chức trong thực thi công vụ:

+ Công chức thực thi công vụ của nhà nước giao cho, đòi hỏi phải có cả đạo đức cá nhân, xã hội theo hướng tích cực, được xã hội chấp nhận. Mặt khác, họ phải có đạo đức nghề nghiệp theo từng loại nghề cụ thể. Tuy nhiên, do vị trí đặc biệt của công chức, hoạt động của họ bị ràng buộc không chỉ những quy định trên, mà còn chịu ràng buộc của pháp luật quy định đối với chính họ và công việc mà họ đảm nhận;

+ Đạo đức thực thi công việc của công chức phải tự trong lòng mỗi một công chức phải nhận thức đúng ba yếu tố: đạo đức cá nhân, xã hội; đạo đức nghề nghiệp; những quy định pháp luật riêng cho hoạt động công vụ;

#### Vậy, muốn có đạo đức công vụ, công chức thực thi công vụ phải có đạo đức xã hội mang tính tự giác cao. Nếu chỉ có pháp luật, khó có thể hình thành đạo đức công vụ một cách tự giác.

#### - Đạo đức công vụ gắn liền với việc tránh xung đột về lợi ích khi của công chức thực thi công vụ.

#### Bất cứ một nền công vụ nào luôn tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích. Tuy nhiên, xác định loại mâu thuẫn này rất cần thiết nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các bên có liên quan, trước hết và chủ yếu ở chính bản thân công chức.

**4. PHÁP LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC TRONG THỰC THI CÔNG VỤ.**

**4.1. Nguyên tắc chung xây dựng pháp luật về đạo đức công chức thực thi công vụ.**

Công chức khi tiến hành thực thi công vụ phải tuân thủ những chuẩn mực vừa mang tính đạo đức xã hội; đạo đức nghề nghiệp và những chuẩn mực quy định mang tính pháp luật của nhà nước trong các quan hệ giữa con người với con người, giữa con người với xã hội; giữa con người với các tổ chức trên cơ sở hướng đến lợi ích chung. Do đó, pháp luật về đạo đức công vụ được xây dựng dựa trên ba nhóm nguyên tắc:

*Thứ nhất*, nguyên tắc pháp luật - công vụ bắt buộc:

Đạo đức công vụ đòi hỏi mang tính bắt buộc công chức trong quá trình thực thi công vụ phải tuân thủ những quy định, các chuẩn mực; bao gồm:

* Quan hệ với nhân dân;
* Quan hệ với đồng nghiệp;
* Quan hệ với cấp trên (nếu công chức đảm nhận vị trí quản lý cấp thấp hơn);
* Quan hệ với cấp dưới;
* Quan hệ với các tổ chức nhà nước bên ngoài tổ chức làm việc;
* Quan hệ với các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội;
* Quy trình thực thi công vụ.

*Thứ hai*, nguyên tắc nghề nghiệp - đạo đức nghề nghiệp:

Các loại công vụ mà công chức thực hiện mang tính nghề nghiệp rất khác nhau.Về nguyên tắc đạo đức công vụ cũng phải được xây dựng dựa trên những giá trị chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp mà hiệp hội nghề nghiệp hay pháp luật nhà nước có liên quan quy định cách thức hành nghề.

*Thứ ba*, nguyên tắc xã hội - đạo đức cá nhân, xã hội:

Pháp luật quy định văn hóa ứng xử của công chức trong thực thi công vụ bao gồm cả những nét văn hóa thể hiện nơi công sở cũng như văn hóa của công chức tại nơi công cộng. Cách ứng xử của họ thể hiện giá trị công vụ mà họ thực hiện. Đồng thời họ sẽ là tấm gương cho công dân noi theo về cách thức ứng xử.

Khi xây dựng đạo đức công vụ, thường có hai cách tiếp cận: *Cách tiếp cận thứ nhất thường đưa ra những quy định mang tính “không được làm; không được ứng xử, v.v.*; *cách tiếp cận thứ 2 của chuẩn mực đạo đức là đưa ra các giá trị và những loại hành vi biểu hiện giá trị đó*.

## 4.2. Quy định liên quan đến đạo đức công chức khi thực thi công vụ trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

Luật cán bộ, công chức bên cạnh quy định cụ thể hơn các đối tượng: Cán bộ, công chức và cán bộ, công chức cấp cơ sở, thì luật cán bộ, công chức cũng quy định một số nội dung mang tính “định hướng về cách ứng xử của cán bộ, công chức”, lần đầu tiên trong văn bản pháp luật về cán bộ, công chức, thuật ngữ “đạo đức” được đưa vào.

Luật quy định có tính “định hướng lớn về những giá trị cốt lõi cần quan tâm khi thi hành công vụ”:

- Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật.

- Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.

- Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát.

- Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả.

- Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

- Đồng thời, cụ thể hóa những nghĩa vụ cụ thể mà cán bộ, công chức phải làm:

*Nghĩa vụ của cán bộ, công chức 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.

*Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ:*

+ 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. Khi có căn cứ cho rằng quyết định đó là trái pháp luật thì phải kịp thời báo cáo bằng văn bản với người ra quyết định; trường hợp người ra quyết định vẫn quyết định việc thi hành thì phải có văn bản và người thi hành phải chấp hành nhưng không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc thi hành, đồng thời báo cáo cấp trên trực tiếp của người ra quyết định. Người ra quyết định phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về quyết định của mình;

+ Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

*Nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu:*

Ngoài việc thực hiện quy định tại Điều 8 và Điều 9 của Cán bộ, công chức; cán bộ, công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị còn phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây:

+ 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 cán bộ, 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, có thái độ 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;

+ Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

Đồng thời Luật quy định một số hành vi ứng xử có tính đạo đức, văn hóa của cán bộ, công chức.

*Về 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.

*Về văn hóa giao tiếp ở công sở:*

+ Trong giao tiếp ở công sở, cán bộ, công chức phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc;

+ Cán bộ, công chức phải lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ;

+ Khi thi hành công vụ, cán bộ, công chức phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp.

*Về văn hóa giao tiếp với nhân dân:*

+ Cán bộ, công chức phải gần gũi với nhân dân; có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc;

+ Cán bộ, công chức không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ.

*Về những hoạt động có tính “không được làm” cũng được Luật cụ thể hóa; chia thành ba nhóm loại “không được làm”:*

*Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ:*

+ 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;

+ Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật;

+ Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi;

+ Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức.

*Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến bí mật nhà nước:*

+ Cán bộ, công chức không được tiết lộ thông tin liên quan đến bí mật nhà nước dưới mọi hình thức;

+ Cán bộ, công chức làm việc ở ngành, nghề có liên quan đến bí mật nhà nước thì trong thời hạn ít nhất là 05 năm, kể từ khi có quyết định nghỉ hưu, thôi việc, không được làm công việc có liên quan đến ngành, nghề mà trước đây mình đã đảm nhiệm cho tổ chức, cá nhân trong nước, tổ chức, cá nhân nước ngoài hoặc liên doanh với nước ngoài;

+ Chính phủ quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm và chính sách đối với những người phải áp dụng quy định tại Điều này.

*Những việc khác cán bộ, công chức không được làm:*

Ngoài những việc không được làm quy định tại Điều 18 và Điều 19 của Luật này, cán bộ, công chức còn không được làm những việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

 **Chuyên đề 4**

**QUY ĐỊNH CHỨC DANH, MÃ SỐ NGẠCH CÁC NGẠCH CÔNG CHỨC CHUYÊN NGÀNH HÀNH CHÍNH VÀ VÀ CHỨC TRÁCH, TIÊU CHUẨN, NGHIỆP VỤ CHUYÊN MÔN NGẠCH CÁN SỰ, NGẠCH NHÂN VIÊN**

*(Theo Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 và Thông tư số 05/2017/TT-BNV ngày 15 tháng 08 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ)*

**I. Các chức danh và mã số ngạch công chức chuyên ngành hành chính, bao gồm:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Chuyên viên cao cấp | Mã số ngạch: | 01.001 |
| 2. Chuyên viên chính | Mã số ngạch: | 01.002 |
| 3. Chuyên viên | Mã số ngạch: | 01.003 |
| 4. Cán sự | Mã số ngạch: | 01.004 |
| 5. Nhân viên | Mã số ngạch: | 01.005 |

**II. Tiêu chuẩn chung về phẩm chất:**

a) Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng; trung thành với Tổ quốc và Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân;

b) Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của công chức theo quy định của pháp luật; nghiêm túc chấp hành sự phân công nhiệm vụ của cấp trên; tuân thủ pháp luật, giữ vững kỷ luật, kỷ cương, trật tự hành chính; gương mẫu thực hiện nội quy, quy chế của cơ quan;

c) Tận tụy, trách nhiệm, liêm khiết, trung thực, khách quan, công tâm và gương mẫu trong thực thi công vụ; lịch sự, văn hóa và chuẩn mực trong giao tiếp, phục vụ nhân dân;

d) Có lối sống và sinh hoạt lành mạnh, khiêm tốn, đoàn kết; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; không lợi dụng việc công để mưu cầu lợi ích cá nhân; không quan liêu, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực;

đ) Thường xuyên có ý thức học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất, trình độ, năng lực.

**III. Chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn ngạch Cán sự:**

**1. Chức trách**

Là công chức hành chính thực hiện các nhiệm vụ yêu cầu nghiệp vụ kỹ thuật trong các cơ quan, tổ chức hành chính, có trách nhiệm giúp việc lãnh đạo, quản lý hoặc hỗ trợ, phục vụ cho các công chức ở ngạch cao hơn và thực hiện công tác thống kê, tổng hợp, báo cáo theo sự phân công của cấp trên.

**2. Nhiệm vụ**

a) Tham gia, hỗ trợ, phục vụ cho việc triển khai các hoạt động công vụ, nhiệm vụ, gồm các việc cụ thể như xây dựng và triển khai kế hoạch, phương án nghiệp vụ trên cơ sở các quy định, quy chế quản lý của ngành, lĩnh vực hoặc địa phương;

b) Thực hiện các công việc được phân công; phân tích, đánh giá hiệu quả và báo cáo kịp thời theo yêu cầu và mục tiêu của quản lý;

c) Phát hiện và đề xuất các giải pháp để kịp thời điều chỉnh những thiếu sót trong quá trình thực thi công vụ của các đối tượng quản lý, nhằm đảm bảo việc thực hiện chế độ, chính sách, quyết định quản lý được thi hành nghiêm túc, chặt chẽ và có hiệu lực;

d) Tham gia xây dựng và thực hiện chế độ quản lý hồ sơ tài liệu, tổ chức thống kê lưu trữ các tài liệu, số liệu đầy đủ, chính xác theo yêu cầu nhiệm vụ.

**3. Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ**

a) Nắm được các nguyên tắc, chế độ, thể lệ, thủ tục và các hướng dẫn nghiệp vụ, mục tiêu quản lý của ngành, lĩnh vực; chủ trương của lãnh đạo trực tiếp;

b) Nắm chắc các nguyên tắc, trình tự, thủ tục nghiệp vụ hành chính của hệ thống bộ máy nhà nước;

c) Hiểu được tính chất, đặc điểm hoạt động của các đối tượng quản lý và nghiệp vụ quản lý;

d) Dự thảo được các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ và tham gia triển khai theo đúng chỉ đạo của cấp trên;

đ) Biết sử dụng các thiết bị văn phòng và các trang thiết bị khác;

e) Công chức dự thi nâng ngạch cán sự phải có thời gian giữ ngạch nhân viên hoặc tương đương tối thiểu là 3 năm (36 tháng).

**4. Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng**

a) Có bằng tốt nghiệp cao đẳng với chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm;

b) Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch cán sự;

c) Có chứng chỉ ngoại ngữ với trình độ tương đương bậc 1 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam theo quy định tại Thông tư số [01/2014/TT-BGDĐT](https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=01/2014/TT-BGD%C4%90T&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc có chứng chỉ đào tạo tiếng dân tộc thiểu số do cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp đối với công chức đang làm việc ở vùng dân tộc thiểu số;

d) Có chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số [03/2014/TT-BTTTT](https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/tim-van-ban.aspx?keyword=03/2014/TT-BTTTT&area=2&type=0&match=False&vc=True&lan=1) ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin hoặc chứng chỉ tin học ứng dụng tương đương”.

**IV. Chức trách, nhiệm vụ và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn ngạch Nhân viên:**

**1. Chức trách**

Là ngạch công chức hành chính thực hiện các nhiệm vụ thực thi, thừa hành trong các cơ quan, tổ chức hành chính, có trách nhiệm phục vụ các hoạt động của cơ quan, tổ chức từ cấp huyện trở lên.

**2. Nhiệm vụ**

a) Được giao đảm nhiệm các công việc cụ thể như phô tô, nhân bản các văn bản, tài liệu; tiếp nhận, đăng ký, chuyển giao văn bản đi, đến theo quy định của cơ quan, tổ chức;

b) Kiểm tra thể thức văn bản và báo cáo lại lãnh đạo trực tiếp về các văn bản sai thể thức;

c) Thực hiện nghiêm chỉnh quy chế bảo mật của công tác văn thư trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

d) Thực hiện các nhiệm vụ phục vụ khác như: bảo vệ, lái xe, phục vụ, lễ tân, kỹ thuật và các nhiệm vụ khác khi được cấp trên giao.

**3. Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ**

a) Nắm được cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của cơ quan và các đơn vị trực thuộc và trực thuộc;

b) Hiểu biết về các nghiệp vụ đơn giản của công tác văn thư hoặc các nghiệp vụ, nhiệm vụ khác theo yêu cầu của vị trí việc làm; thực hiện đúng các quy định về tiếp nhận, bàn giao trong việc chuyển giao, tiếp nhận văn bản, tài liệu;

c) Nắm vững quy chế bảo mật trong cơ quan có liên quan đến công tác văn thư;

d) Sử dụng thành thạo các phương tiện, kỹ thuật phục vụ in, sao tài liệu và các thiết bị văn phòng.

**4. Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng**

a) Có bằng tốt nghiệp trung cấp với chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm. Riêng đối với nhân viên lái xe cơ quan thì phải có bằng lái xe được cơ quan có thẩm quyền cấp.

b) Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ liên quan đến các công việc được giao nếu nhiệm vụ hoặc vị trí việc làm có yêu cầu./.