

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC THANH TRA CÔNG VỤ GÓP PHẦN XÂY DỰNG NỀN HÀNH CHÍNH CHUYÊN NGHIỆP, LIÊM CHÍNH, HIỆN ĐẠI

HOÀNG QUỐC TRÁNG (*)

Tóm tắt: Thanh tra công vụ là hoạt động xem xét, đánh giá, xử lý theo trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật đối với việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức; việc chấp hành pháp luật về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ; phát hiện những sơ hở trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền biện pháp khắc phục. Bài viết tập trung phân tích về phạm vi, thẩm quyền và giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác thanh tra công vụ, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại.

Từ khóa: Chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại; nền hành chính; thanh tra công vụ.

Abstract: Public service inspection is the activity of reviewing, evaluating, and handling issues in compliance with legal procedures on performance of the duties and powers of cadres and civil servants; compliance with the laws on management and employment of cadres and civil servants, as well as the conditions for public service activities; and detection of vulnerabilities in the management mechanisms, policies, and laws for proposal of remedies to state authorities. This paper focuses on analyzing the scope, authority, and solutions to improve the effectiveness of public service inspection to contribute to building a professional, honest, and modern administrative system.

Keywords: Professional, honest, modern; administrative system; public service inspection.

Ngày nhận bài: 15/4/2024

Ngày biên tập: 29/8/2024

Ngày duyệt đăng: 24/9/2024

1. Phạm vi, thẩm quyền của thanh tra công vụ

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) xác định phạm vi thanh tra công vụ gồm: “1. Thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và các quy định khác có liên quan. 2. Thanh tra việc thực hiện tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu, khen thưởng, xử lý kỷ luật công chức, đạo đức, văn hóa giao tiếp trong thi hành công vụ của công chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ”. Như vậy, phạm vi thanh tra công vụ không chỉ là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền

hạn của cán bộ, công chức (CBCC), mà còn liên quan đến cả một số nội dung về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ.

Theo Điều 3 Luật Thanh tra năm 2010 và Điều 2 Luật Thanh tra năm 2022 thì hoạt động thanh tra nói chung bao gồm thanh tra hành chính và thanh tra chuyên ngành. Căn cứ phổ biến nhất để phân biệt giữa thanh tra hành chính và thanh tra chuyên ngành là dựa vào đối tượng quản lý - thanh tra của cơ quan cấp trên với cơ quan, tổ chức cá nhân cấp dưới thuộc quyền quản lý hành chính là thanh tra hành chính; thanh tra đối với bất kỳ cơ quan, tổ chức cá nhân nào có hoạt động liên quan đến việc chấp hành pháp luật chuyên ngành, chuyên môn kỹ thuật thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước của cơ quan có thẩm quyền thì là thanh tra chuyên ngành.

(*) *ThS; Trưởng phòng Phòng Tổng hợp, Thanh tra Bộ Nội vụ*

Theo căn cứ này, thanh tra công vụ vừa là thanh tra hành chính, vừa là thanh tra chuyên ngành. Cụ thể, hoạt động thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của CBCS theo quy định tại khoản 1 Điều 75 Luật Cán bộ, công chức là một phần của hoạt động thanh tra hành chính và hoạt động thanh tra các nội dung quản lý công chức quy định tại khoản 2 Điều 74 Luật Cán bộ, công chức là một phần của hoạt động thanh tra chuyên ngành. Điều 75 Luật Cán bộ, công chức quy định rõ thẩm quyền tiến hành thanh tra công vụ của thanh tra bộ, thanh tra sở, thanh tra tỉnh, thanh tra huyện và thẩm quyền thanh tra công vụ của Thanh tra Bộ Nội vụ, Thanh tra Sở Nội vụ.

Trên cơ sở phạm vi và thẩm quyền thanh tra công vụ nêu trên, cần quán triệt các quan điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thanh tra công vụ cần gắn với các nguyên tắc cơ bản của Đảng, Nhà nước trong quản lý hành chính nhà nước. Cụ thể là nguyên tắc Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ và tham gia vào hoạt động quản lý nhà nước; pháp chế; tập trung dân chủ; bình đẳng; quản lý theo ngành kết hợp với quản lý theo lãnh thổ; quản lý theo ngành kết hợp với quản lý theo chức năng.

Thứ hai, cần gắn với việc tiếp tục hoàn thiện thể chế, tạo lập cơ sở pháp lý đồng bộ giữa hoạt động thanh tra với hoạt động giám sát, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị sau thanh tra; bảo đảm phạm vi, nội dung thanh tra có trọng tâm, trọng điểm, đáp ứng yêu cầu quản lý; bảo đảm sự phối hợp có hiệu quả trong hoạt động giám sát, kiểm tra, thanh tra và đồng bộ với các biện pháp phòng ngừa, phát hiện, xử lý hành vi vi phạm pháp luật, tiêu cực, tham nhũng.

Thứ ba, giúp các cơ quan quản lý nhà nước về công vụ, công chức thực hiện tốt hơn chức năng, nhiệm vụ của mình; không làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của các cơ quan này. Các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thanh tra công vụ đều có đối tượng ảnh hưởng là hoạt động của cơ quan, tổ chức, cá nhân, đặc biệt là các cơ quan thanh tra và người làm công tác thanh tra tuyển dụng công chức. Việc tác động của thanh tra công vụ đến các đối tượng này

không phải để cản trở các hoạt động bình thường, mà làm cho hoạt động của các cơ quan này thực hiện tốt hơn chức năng, nhiệm vụ theo quy định.

Thứ tư, cần gắn với việc phát huy vai trò, trách nhiệm của cơ quan và người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan thanh tra công vụ; cơ quan chịu sự quản lý, thanh tra. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tư, khóa XII đã chỉ rõ còn nhiều cán bộ, đảng viên, người đứng đầu chưa thể hiện tính tiên phong, gương mẫu; còn biểu hiện cửa quyền, chưa thật sự sâu sát thực tế; việc phân định thẩm quyền, trách nhiệm, mối quan hệ công tác của người đứng đầu với tập thể cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chưa rõ ràng. Đồng thời phải phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm tập thể, cá nhân trong từng công đoạn giải quyết công việc; khắc phục những bất hợp lý trong quản lý... nhằm bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, tổng thể, liên thông giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra công vụ là tất yếu khách quan, phù hợp với mục tiêu lấy “Nhân dân là trung tâm”. Do đó, cần có một hệ thống giải pháp đồng bộ, trong đó lấy công chức thanh tra công vụ là trung tâm của việc hoàn thiện.

2. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thanh tra công vụ góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại

2.1. Hoàn thiện quy định về nội dung, quy trình thanh tra công vụ

Một là, cần sớm ban hành nghị định quy định rõ phạm vi, nội dung thanh tra công vụ. Điều 74 và Điều 75 Luật Cán bộ, công chức quy định về phạm vi, thẩm quyền thanh tra công vụ: “Thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và các quy định khác có liên quan; thanh tra việc thực hiện tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu, khen thưởng, xử lý kỷ luật công chức, đạo đức, văn hóa giao tiếp trong thi hành công vụ của công chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ”. Trong đó, thanh tra các bộ, sở, tỉnh, huyện nói chung có thẩm quyền thanh tra

hành chính về công vụ (trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của CBCS); còn Thanh tra Bộ Nội vụ, Thanh tra Sở Nội vụ thực hiện thanh tra công vụ đối với các phạm vi còn lại.

Hai là, xây dựng quy trình chuẩn về thanh tra công vụ. Do pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ rất rộng và phức tạp; một số nội dung chưa thống nhất, thiếu chặt chẽ nên trong quá trình thanh tra có xu hướng áp dụng không thống nhất, vì vậy cần xây dựng quy trình chuẩn về hoạt động thanh tra công vụ. Trong đó, cần căn cứ pháp luật về nội dung để cụ thể hóa hơn nữa trình tự, thủ tục thanh tra (những trình tự lớn, cơ bản đã được pháp luật quy định; nhưng để chi tiết hơn hay nói cách khác, để tìm ra được lỗi và vi phạm cần căn cứ vào luật nội dung).

Thực tế, qua hoạt động thanh tra, kiểm tra công vụ liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của công chức còn rất nhiều khó khăn. Đối với cấp trên, chỉ kiểm tra chức trách nhiệm vụ của cấp dưới; nhưng để kiểm tra, đánh giá chức trách nhiệm vụ này, không chỉ dựa vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mà cần trên cơ sở mức độ quản lý công chức, viên chức của người đứng đầu đơn vị cấp dưới, tức là cần kiểm tra việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của những đối tượng này, trong khi chỉ dựa trên nhận xét đánh giá hàng năm là không khả thi. Đồng thời, cần tăng cường hình thức thanh tra đột xuất. Hiệu quả của hoạt động thanh tra công tác tuyển dụng công chức, viên chức phụ thuộc rất lớn vào tính minh bạch của cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển dụng ở từng khâu, nhưng hiện nay chưa có quy định bắt buộc về việc áp dụng ghi âm, ghi hình trong quá trình tổ chức tuyển dụng, nên gây khó khăn cho quá trình thanh tra công vụ.

2.2. Nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra công vụ

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ công chức thanh tra có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, có hiệu quả. Cần tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng gắn với

cơ chế kỷ luật chặt chẽ. Đối với công chức thanh tra, cần tăng cường tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn, nghiệp vụ; tạo cơ chế linh hoạt trong trao đổi chuyên môn, nghiệp vụ; quy định nguyên tắc hoạt động, chuẩn mực xử sự để hạn chế các vấn đề rủi ro, kiểm soát quyền lực của công chức trong hoạt động thanh tra. Đối với lãnh đạo cơ quan thanh tra, cần tạo điều kiện cho công chức được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ; với vai trò là lãnh đạo đoàn thanh tra, cần hướng dẫn công chức kỹ năng xử lý tình huống, thu thập thông tin, tập hợp và xử lý tài liệu thu thập; chỉ đạo, lãnh đạo gắn với giám sát, giao việc, đào tạo đội ngũ kế cận.

Thứ hai, cần xây dựng cơ chế lựa chọn công chức thanh tra có năng lực chuyên môn cao, thích ứng với sự thay đổi. Do số lượng công chức thanh tra công vụ còn ít; chất lượng nói chung chưa đồng đều cho nên cần tăng cường số lượng và xây dựng cơ chế lựa chọn những người có năng lực chuyên môn cao. Theo kết quả khảo sát, tại các cơ quan nhà nước, số lượng công chức trẻ áp dụng công nghệ tốt hơn, thời gian áp dụng và sử dụng thành thạo các công việc trên nền tảng trực tuyến ngắn hơn so với công chức làm việc lâu năm. Vì vậy, công chức trẻ sẽ đảm bảo tính thích ứng với sự thay đổi dễ dàng hơn. Tuy nhiên, để lựa chọn được số công chức trẻ, có khả năng thích ứng tốt với sự thay đổi thì cần xây dựng môi trường làm việc năng động.

Cần thường xuyên tuyển dụng công chức thanh tra; tạo điều kiện lựa chọn, tiếp nhận công chức bên ngoài về làm việc và bổ sung biên chế còn thiếu, gắn với sàng lọc người không phù hợp, kém năng lực thông qua các biện pháp theo dõi, giám sát, đánh giá thực hiện. Cần đặt ra các tiêu chí đánh giá về năng lực chuyên môn để chọn lựa được người có đủ năng lực làm công tác thanh tra.

Thứ ba, cần quy định hệ thống đánh giá công chức thanh tra công vụ một cách chặt chẽ. Việc đánh giá công chức chặt chẽ là giải pháp cho việc nâng cao chất lượng công chức thanh tra công vụ. Thông qua đánh giá, người không đáp ứng yêu cầu công việc sẽ được bố trí, sử dụng làm việc khác phù hợp hơn, hoặc cho thôi việc. Do đó, cần quy định tiêu chuẩn đánh giá, yêu cầu đánh giá toàn

diện, khách quan và công bằng (không tính đến thứ bậc hành chính). Quy định phương pháp đánh giá, thực hiện kết hợp giữa đánh giá thông thường, đánh giá đặc biệt và đánh giá hàng năm (có thể đánh giá ngay sau khi hoàn thành một công việc ngắn hạn mà không đợi kết thúc hoạt động thanh tra mới tiến hành đánh giá).

Quy định nội dung đánh giá, đánh giá toàn diện về đạo đức, năng lực, chú trọng phẩm chất chính trị, hiệu quả công việc, tính liêm khiết, tự giác (cần xây dựng chỉ số đánh giá thực hiện công việc trên cơ sở chỉ ra được các kết quả, sản phẩm tại quy trình nội bộ). Quy định việc sử dụng kết quả đánh giá làm căn cứ để điều chỉnh ngạch, bậc lương và để áp dụng các hình thức khen thưởng, xử lý trách nhiệm hoặc điều động, chuyển công tác, miễn nhiệm chức vụ hoặc chuyển ngạch... Đồng thời, cần quy định quyền hạn của người đánh giá (hiện nay Chánh Thanh tra, người trực tiếp sử dụng công chức thanh tra đánh giá); trong trường hợp không đồng ý với việc đánh giá thì công chức có thể làm đơn kiến nghị.

Thứ tư, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ công chức thanh tra công vụ. Hoạt động thanh tra công vụ có tính chất chuyên môn khác so với hoạt động thanh tra chuyên ngành khác, chủ yếu liên quan đến đối tượng CBCC trong thi hành công vụ, do đó cần đào tạo, bồi dưỡng công chức thanh tra tinh thông nghiệp vụ như đối với công chức chuyên môn nghiệp vụ. Trên cơ sở đó, áp dụng các nghiệp vụ thanh tra chuyên ngành, nghiệp vụ điều tra, phân tích... để phát hiện các tồn tại, hạn chế.

2.3. Về số lượng, chất lượng các cuộc thanh tra công vụ

- *Về số lượng*: các cuộc thanh tra công vụ ở các bộ, tỉnh, huyện trong 05 năm (một nhiệm kỳ) cần đảm bảo thực hiện đầy đủ (100%) đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị (nếu vượt 100% thì có thể qua đó mà đánh giá được tính hiệu quả của thanh tra công vụ trong việc nâng cao nhận thức của đối tượng thanh tra). Để tăng số lượng cuộc thanh tra công vụ, có thể thực hiện theo một trong hai nội dung sau: 1) Tăng số lượng công chức thanh tra để có thể thành lập cùng một lúc

nhiều đoàn thanh tra. Ưu điểm là thực hiện được công việc, đảm bảo sự giám sát của cơ quan thanh tra; đảm bảo chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ. Nhược điểm là cần đợi giao thêm biên chế công chức, tuyển dụng, tiếp nhận người của cơ quan có thẩm quyền; 2) Giữ nguyên số lượng công chức và trưng tập thêm công chức ở cơ quan, đơn vị khác để tham gia đoàn thanh tra. Ưu điểm là đảm bảo chất lượng chuyên môn về tuyển dụng là cao, không làm tăng thêm biên chế của cơ quan, đơn vị. Nhược điểm là công tác phối hợp còn chưa đảm bảo; tăng thêm khối lượng công việc của các công chức đang làm tại cơ quan, đơn vị khác khi vừa phải tiến hành thanh tra, vừa phải giải quyết công việc đảm nhiệm hiện tại; hạn chế về nghiệp vụ thanh tra; kỹ năng, trình tự triển khai công việc.

- *Về chất lượng*: nâng cao chất lượng phát hiện vấn đề qua quá trình thanh tra bằng cách yêu cầu tuân thủ quy trình, thủ tục tiến hành thanh tra; lựa chọn nhân sự phù hợp khi tiến hành thanh tra; chú trọng giám sát, đôn đốc thực hiện...

2.4. Tăng cường cơ sở vật chất, kỹ thuật và các yếu tố bảo đảm trong công tác thanh tra

Một là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc, đặc biệt là cung cấp bổ sung các trang thiết bị, công nghệ hỗ trợ giám sát và yêu cầu áp dụng trang thiết bị, công nghệ này trong quá trình tổ chức tuyển dụng; sớm xây dựng phần mềm quản lý thanh tra công tác tuyển dụng.

Hai là, cung cấp trang thiết bị, cơ sở vật chất đầy đủ để giúp công chức thuận tiện trong tra cứu thông tin, in ấn và soạn thảo văn bản. Không phải ngẫu nhiên mà có một số Sở Nội vụ sáp nhập tổ chức thanh tra với Văn phòng Sở, bởi việc sáp nhập này có ưu điểm là phát huy được tính kịp thời trong việc sử dụng các nguồn lực, trang thiết bị, cơ sở vật chất của Sở; tạo thuận lợi cho việc thanh quyết toán các chi phí phát sinh.

Ba là, cần có quy định cụ thể về cơ chế khoán, nội dung và phạm vi khoán sử dụng phương tiện cá nhân trong quá trình thanh tra. Việc này sẽ giúp các đoàn thanh tra chủ động hơn trong việc lựa chọn phương tiện phục vụ công tác./.