

HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ KHUYẾN KHÍCH, BẢO VỆ CÁN BỘ DÁM NGHĨ, DÁM LÀM, DÁM CHỊU TRÁCH NHIỆM VÌ LỢI ÍCH CHUNG

TRƯƠNG HỒ HẢI (*)
ÂU THỊ TÂM MINH (**)

Tóm tắt: Bài viết khái quát quan điểm của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; phân tích, đánh giá những vướng mắc, hạn chế trong thực tiễn, từ đó xác định một số định hướng để hoàn thiện chính sách, pháp luật về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung ở Việt Nam.

Từ khóa: Bảo vệ; cán bộ; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; hoàn thiện chính sách, pháp luật.

Abstract: This paper summarizes the Party's viewpoints and State's policies and laws on encouraging and protecting cadres that dare to think, act, and take responsibilities for the common interests; analyzes and evaluates the difficulties and limitations in practice, and identifies a number of orientations to improve the policies and laws on encouraging and protecting cadres that dare to think, act, and take responsibilities for the common interests in Vietnam.

Keywords: Protection; officers; dare to think, act, and take responsibilities; improve the policies and laws.

Ngày nhận bài: 15/8/2024 Ngày biên tập: 04/02/2025 Ngày duyệt đăng: 19/02/2025

1. Chính sách, pháp luật về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng”, vừa “chuyên” là nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, có liên quan đến sự tồn vong của chế độ, là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước; có ý nghĩa cực kỳ quan trọng trong bối cảnh toàn Đảng, toàn dân, toàn quân nỗ lực thực hiện mục tiêu sớm đưa nước ta trở thành nước phát triển có thu nhập cao theo tinh thần Nghị quyết Đại hội

ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng. Đặc biệt, những biến động nhanh chóng, phức tạp của thực tiễn đã và đang đặt ra yêu cầu đối với cán bộ không những phải có phẩm chất đạo đức tốt, giỏi về chuyên môn mà phải có bản lĩnh, có tâm thế năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Vì vậy, một trong những điều kiện tiên quyết là cần sớm hoàn thiện khung khổ chính sách, pháp luật để khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Trên thực tế, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung được Đảng ta đề cập từ rất sớm và xác định là một nhiệm vụ rất quan trọng. Trong Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ IV, Đảng ta nêu rõ yêu cầu phải loại bỏ tư tưởng “trông chờ, ỷ lại vào tập thể, sợ trách nhiệm, không dám

(*) PGS.TS, (**) ThS; Viện Nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
(**) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về chính sách, pháp luật khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

quyết đoán”⁽¹⁾. Nghị quyết số 05-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI (ngày 20/6/1988) là văn bản đầu tiên đưa quan điểm “dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm” trở thành một tiêu chuẩn đối với cán bộ lãnh đạo: “Tiêu chuẩn hàng đầu của cán bộ lãnh đạo là phẩm chất chính trị, trước hết thể hiện ở lòng trung thành với đường lối của Đảng, ở thái độ tích cực đối với công cuộc đổi mới, ở sự trung thực đối với Đảng; có quyết tâm cao trong việc thực hiện các nghị quyết của Đảng, có lối sống trong sạch, lành mạnh; có kiến thức và năng lực tiếp thu và cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng vào lĩnh vực mình phụ trách, biết tổ chức và điều hành công việc, có khả năng đoàn kết cán bộ; có phong cách dân chủ tập thể, biết lắng nghe ý kiến quần chúng, sâu sát quần chúng và cơ sở; có ý thức tổ chức kỷ luật, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nói đi đôi với làm”⁽²⁾.

Tại Nghị quyết số 12-NQ/TW ngày 16/01/2012 của Hội nghị Trung ương lần thứ tư khóa XI, nội dung khuyến khích, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đặt lợi ích chung lên trên lợi ích riêng đã trở thành yếu tố quan trọng trong khía cạnh thực hiện cải cách hành chính nhà nước và cải cách hành chính trong Đảng. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII xác định việc “xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung” là một nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Trên cơ sở đó, ngày 06/6/2018 Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Kế hoạch số 10-KH/TW về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Đến Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII, trên cơ sở kế thừa những quan điểm, định hướng của các kỳ Đại hội trước về xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung,

Đảng ta khẳng định việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ trở thành một phương hướng, nhiệm vụ của cả nhiệm kỳ và những năm tiếp theo: “Có chính sách khuyến khích và cơ chế phù hợp bảo vệ những cán bộ, đảng viên có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽³⁾. Báo cáo chính trị tại Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng cũng xác định một trong những nhiệm vụ xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa là “có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”.

Ngày 22/9/2021, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 14-KL/TW khẳng định chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Đây là bước đi cụ thể hóa chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ “6 dám”: dám nghĩ, dám làm, dám nói, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá, sáng tạo và dám đương đầu, theo tinh thần Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng. Tiếp đó, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII ban hành Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, trong đó xác định: “Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung”⁽⁴⁾. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới nêu rõ yêu cầu “thể chế chủ trương của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung”⁽⁵⁾.

Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, Nhà nước ta đã xác định thúc đẩy thể chế đổi mới, sáng tạo là một trong những nội dung cốt lõi trong đột phá chiến lược về hoàn thiện thể chế để phát triển, đồng thời thể chế hóa, cụ thể hóa một số cơ chế, chính sách khuyến khích đổi mới, sáng tạo như chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ; chính sách thu hút, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; các quy định khuyến khích về thi đua, khen thưởng, về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, về khuyến khích phong trào thi đua, sáng tạo trong quần chúng... Đặc biệt, ngày 29/9/2023, Chính phủ ban hành Nghị định số 73/2023/NĐ-CP quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

2. Thực tiễn cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung hiện nay

Nhìn chung, cấp ủy, chính quyền các cấp đã nhận thức được tính tất yếu, tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; một mặt khẳng định cán bộ phải chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; mặt khác, trước những yêu cầu mới, hoàn cảnh mới đòi hỏi phải năng động, thay đổi cách nghĩ, cách làm để thích ứng với cái mới và nâng cao hiệu quả công việc. Trên cơ sở Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị và Nghị định số 73/2023/NĐ-CP, cấp ủy, chính quyền các cấp đã ban hành các quy định làm cơ sở xây dựng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đồng thời hỗ trợ nguồn lực, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ triển khai thực hiện những đề xuất đổi mới, sáng tạo.

Tuy nhiên, thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung gắn với các quy định chính sách, pháp luật có liên quan còn một số hạn chế, bất cập. Cụ thể, một số cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức (CBCC) ít chủ động nghiên cứu, đề xuất chủ trương, chính sách, giải

pháp tháo gỡ khó khăn, bất cập ở cơ quan, địa phương. Việc xây dựng kế hoạch, chương trình hành động chưa mang tính đột phá, chiến lược, lâu dài, mà chủ yếu mang tính sự vụ, thường xuyên. Công tác tham mưu, tính tiên phong gương mẫu, tính chủ động, sáng tạo, tích cực nghiên cứu, đề xuất trong thực hiện nhiệm vụ của CBCC còn hạn chế. Bên cạnh đó, có tình trạng không thực hiện đầy đủ các công việc thuộc phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao; chậm trễ, để tồn đọng kéo dài việc giải quyết kiến nghị, đề xuất của cơ quan, tổ chức, người dân; trả lời, hướng dẫn chung chung, né tránh, không rõ quan điểm, không đúng vấn đề cần được giải quyết; đẩy việc lên cơ quan cấp trên hoặc sang cơ quan khác.v.v.

Tình trạng sợ sai, sợ trách nhiệm trong hoạt động công vụ của một số CBCC hiện nay có nguyên nhân lớn xuất phát từ những khó khăn, vướng mắc do chính sách, pháp luật còn chưa hoàn thiện. Công cuộc đổi mới đang đi vào chiều sâu, nhiều vấn đề khó khăn, phức tạp xuất hiện, nhưng hành lang pháp lý trên các lĩnh vực chưa đầy đủ, rõ ràng, hợp lý và chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đã gây ảnh hưởng không nhỏ, thậm chí làm tắc nghẽn quá trình vận hành của các hoạt động kinh tế - xã hội. Tình trạng mâu thuẫn, chông chéo và những bất cập của hệ thống chính sách, pháp luật cũng khiến cho đội ngũ CBCC khó có thể phát huy được hết năng lực, tinh thần đổi mới, sáng tạo, thậm chí còn làm phát sinh tâm lý e ngại, sợ bị xem xét trách nhiệm trong thực thi công vụ hoặc thực hiện những thay đổi, đột phá. Một bộ phận cán bộ thực thi nhiệm vụ ở những lĩnh vực nhạy cảm như đất đai, đầu tư, xây dựng, đấu thầu, đấu giá, tài chính, ngân sách... trong khi còn thiếu cơ chế, chính sách cụ thể đã dẫn đến tình trạng không làm hoặc thụ động chờ xin ý kiến của cấp trên mới thực hiện.

Khung pháp lý khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung vẫn chưa thực sự đầy đủ, hoàn chỉnh, đồng bộ. Nghị định số 73/2023/NĐ-CP chủ yếu chỉ đề cập đến dám nghĩ, dám làm trong các cuộc họp, đề xuất, lên kế hoạch và gửi đến người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ xem xét, quyết định, sau đó mới được hiện

thực hóa trong thực tiễn, với điều kiện là phê duyệt của tập thể lãnh đạo hoặc của hội đồng đánh giá đề xuất và sự chấp thuận của cấp ủy, tổ chức Đảng cùng cấp. Nhưng trong thực tế, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong thực thi công vụ của CBCC có phạm vi rộng hơn nhiều. Nhiều cán bộ làm việc trong một số lĩnh vực chịu áp lực và rủi ro trước những vướng mắc từ quy định, chính sách, pháp luật hiện hành và rất lúng túng trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó, chính sách tiền lương chưa tương xứng với giá trị lao động, chưa khuyến khích được CBCC dành toàn tâm, toàn ý vào công việc tại cơ quan, dẫn đến một bộ phận CBCC có tư tưởng “làm cho xong”; môi trường, điều kiện làm việc trong khu vực công ở nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thực sự tạo được động lực để CBCC nỗ lực hành động. Việc đánh giá cán bộ chưa thực sự gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm cụ thể; dễ cảm tính, nể nang, cào bằng, chưa phát huy kịp thời các nhân tố tích cực trong thi đua, dám nghĩ, dám làm. Quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm cán bộ gắn với đánh giá chưa tạo động lực để cán bộ phát huy hết trí tuệ, năng lực trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Các quy định về thi đua, khen thưởng và giá trị khen thưởng cho cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung còn hạn chế, chưa có tính đột phá để khích lệ, động viên CBCC nỗ lực đổi mới, sáng tạo. Bên cạnh đó, các quy định về miễn, giảm trách nhiệm kỷ luật, hành chính, hình sự và các quy định của pháp luật có liên quan đến chế tài trong trường hợp gặp phải rủi ro trong quá trình đổi mới, sáng tạo còn chưa được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc.

3. Định hướng hoàn thiện chính sách, pháp luật về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

Một là, rà soát, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật trên các lĩnh vực; bổ sung, ban hành mới các văn bản về những vấn đề chưa có quy định; sửa đổi, khắc phục kịp thời những quy định bất cập, không phù hợp với thực tiễn, chồng chéo, thiếu minh bạch đang gây rủi ro cho người thực hiện, qua đó gỡ bỏ tâm lý sợ

sai, e ngại thanh tra, kiểm tra của CBCC. Hệ thống chính sách, pháp luật phải bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, dễ tiếp cận, lấy quyền và lợi ích hợp pháp của người dân là trung tâm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, chuyển trạng thái tư duy lập pháp từ quản lý các quan hệ đã định hình sang quản lý sự thay đổi để có thể thích ứng kịp thời với những chuyển biến nhanh chóng, khó đoán định của thực tiễn. Xây dựng chính sách, pháp luật phải mở đường cho kiến tạo phát triển, cho đổi mới sáng tạo để khơi dậy, phát huy có hiệu quả mọi tiềm năng trong xã hội, đồng thời khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, đảm bảo cho cán bộ dám làm, dám chịu trách nhiệm mà không phải “xé rào” do sự bất cập của chính sách, pháp luật.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện các chính sách, pháp luật về khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Trên thực tế, Nghị định số 73/2023/NĐ-CP đã ban hành nhưng còn thiếu những hướng dẫn thực hiện cụ thể nhằm tạo hành lang pháp lý, giải quyết tình trạng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo nhưng lại sợ sai, sợ bị xử lý kỷ luật trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Cần bổ sung quy định chi tiết chế tài trong xử lý vi phạm trong thực thi nhiệm vụ, lợi dụng chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước trong bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Bên cạnh đó, khung khổ pháp lý về khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm phải được áp dụng chung cho tất cả đội ngũ CBCC, viên chức mà không phải chỉ áp dụng riêng cho đội ngũ giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý. Cụ thể hóa quy trình đề xuất, báo cáo, cho phép thực hiện ý tưởng thí điểm cách làm đột phá, tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị nơi công tác.

Ba là, hoàn thiện pháp luật về CBCC, nhất là đánh giá cán bộ để tạo điều kiện khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; sàng lọc, thay thế CBCC thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)

chỉ quy định khen thưởng đối với CBCC do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu (Điều 76) mà chưa có quy định về việc miễn trách nhiệm đối với CBCC trong trường hợp dấn nghĩ, dấn làm, dấn đổi mới nhưng quá trình thực hiện chưa thành công (Điều 77)... Vì vậy, cần quy định rõ nguyên tắc, điều kiện để khuyến khích và bảo vệ cán bộ dấn nghĩ, dấn làm, dấn chịu trách nhiệm bao gồm: khen thưởng, đề bạt, bổ nhiệm, ứng dụng “thành quả” thí điểm khi việc thí điểm các đề xuất, ý tưởng mang đến kết quả tốt; có biện pháp, chính sách khuyến khích, khen thưởng thực chất, thỏa đáng dựa trên hiệu suất và kết quả thực hiện công việc; có biện pháp bảo vệ cán bộ trong quá trình thực hiện ý tưởng đề xuất; nguyên tắc và cơ chế xử lý, bồi thường thiệt hại, xem xét miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm hình sự hoặc trách nhiệm hành chính khi cán bộ thực hiện thí điểm mà kết quả không đạt, hoặc chỉ đạt được một phần mục tiêu đề ra nhưng thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung nhằm bảo đảm không làm “nản lòng”, “nhụt chí” những cán bộ có năng lực, khát khao cống hiến⁽⁶⁾.

Bốn là, xây dựng, đổi mới cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng, “giữ chân” đội ngũ cán bộ có năng lực. Cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CBCC; đảm bảo tiến độ cải cách tiền lương gắn với vị trí việc làm, hiệu quả công việc góp phần từng bước đảm bảo và nâng cao đời sống của CBCC. Thực hiện tốt tinh thần Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng: “Tăng cường kỷ luật, kỷ cương đi đôi với cải cách tiền lương, chế độ, chính sách đãi ngộ, tạo môi trường, điều kiện làm việc”⁽⁷⁾ để thúc đẩy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dấn nghĩ, dấn làm, dấn chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của CBCC.

Năm là, cần quy định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, cá nhân trong việc trì trệ thực thi công vụ. Tăng cường trách nhiệm của các bộ, cơ quan, địa phương trong giải quyết công việc thuộc thẩm quyền, đẩy mạnh việc phân công, phân cấp rõ ràng; quy định cụ thể,

rành mạch chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi cấp quản lý; rà soát, hoàn thiện quy chế làm việc; sửa đổi, bổ sung quy trình phân công và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, công việc tại cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền; cụ thể, cá thể hóa quyền hạn, trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong từng khâu của quy trình xử lý công việc, tuyệt đối không để xảy ra việc đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, bảo đảm các công việc thuộc thẩm quyền phải được xử lý nhanh chóng, kịp thời, rút ngắn thời gian thực hiện; cắt giảm, đơn giản hóa những quy trình, thủ tục không cần thiết. Nghiên cứu để ban hành quy định về việc lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với cơ quan, CBCC trực tiếp giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp; có hình thức xử lý đối với những tổ chức, cá nhân có chỉ số hài lòng thấp./.

Ghi chú:

(1) Văn kiện Đảng toàn tập, bản DVD-ROM, tập 37, tr.629.

(2) Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 20/6/1988 về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng, bảo đảm thực hiện Nghị quyết Đại hội VI của Đảng*.

(3), (7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.42, tr.178-179.

(4) Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”*.

(5) Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới*.

(6) <https://danchuphapluat.vn/khuyen-khich-va-bao-ve-can-bo-tre-nang-dong-sang-tao-dam-nghi-dam-lam-dam-chiu-trach-nhiem-vi-loi-ich-chung-co-so-chinh-tri-phap-ly-thuc-tien-va-de-xuat-kien-nghi-hoan-thien-the-che>, truy cập ngày 19/4/2024.