

# HOÀN THIỆN THỂ CHẾ ĐỂ PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG, TIÊU CỰC TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ GẮN VỚI XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ

ĐÀO NGỌC BÁU (\*)

**Tóm tắt:** Để công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ thực sự hiệu lực, hiệu quả, trước hết phải có thể chế đầy đủ và toàn diện. Từ việc phân tích, nhận diện các hành vi tham nhũng, tiêu cực, bài viết đề xuất một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách pháp luật về đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay.

**Từ khóa:** Công tác cán bộ; hoàn thiện thể chế; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

**Abstract:** To combat against corruption and negative phenomenon in personnel operation in a truly effective and efficient manner, first of all, there must be complete and comprehensive institutions. From analyzing and identifying corruptive and negative acts, this paper proposes a number of solutions to continue improving the institutions and legal policies on the combat against corruption and negative phenomenon in existing personnel operations.

**Keywords:** Personnel operation; improve the institutions; prevention and combat against corruption and negative phenomenon.

Ngày nhận bài: 26/8/2023

Ngày biên tập: 19/9/2023

Ngày duyệt đăng: 19/10/2023

## 1. Nhận diện các hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ

Công tác cán bộ bao gồm nhiều khâu khác nhau, như: tuyển dụng, đánh giá, lấy phiếu tín nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí, phân công, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, tái cử, chỉ định, điều động, luân chuyển, biệt phái; phong, thăng, giáng, tước quân hàm; cho thôi giữ chức vụ, thôi làm nhiệm vụ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân; tạm đình chỉ, đình chỉ chức vụ, cho từ chức, miễn nhiệm, cách chức; khen thưởng, kỷ luật; kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo; thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ và bảo vệ chính trị nội bộ. Tại Quy định số 114-QĐ/

TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ (Quy định số 114-QĐ/TW) đã nêu rõ 19 hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ và được phân chia thành ba nhóm, bao gồm: hành vi lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn; hành vi chạy chức, chạy quyền; các hành vi tiêu cực khác. Hành vi lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn được hiểu là sử dụng vượt quá quyền hạn, chức trách, nhiệm vụ được giao, hoặc tuy không được giao, không được phân công nhiệm vụ, quyền hạn trong lĩnh vực đó nhưng vẫn thực hiện. Trong khi đó, lợi dụng chức vụ, quyền hạn là dựa vào chức vụ, quyền hạn được giao để làm trái, không làm hoặc làm không đúng quy định của pháp luật.

Đối với nhóm hành vi lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn trong công tác cán bộ, Quy định số 114-QĐ/TW nêu rõ: 1) Dùng uy tín, ảnh hưởng của bản thân và người có

(\*) TS; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh  
(\*\*) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về Phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ

**CÔNG TÁC CÁN BỘ PHẢI THỰC SỰ LÀ “THEN CHỐT CỦA THEN CHỐT”, TẬP TRUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, NHẤT LÀ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC VÀ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC VÀ UY TÍN, NGANG TẦM NHIỆM VỤ; PHÁT HUY TRÁCH NHIỆM NÊU GƯƠNG CỦA CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN THEO PHƯƠNG CHÂM CHỨC VỤ CÀNG CAO CÀNG PHẢI GƯƠNG MẪU, NHẤT LÀ ỦY VIÊN BỘ CHÍNH TRỊ, ỦY VIÊN BAN BÍ THƯ, ỦY VIÊN BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG.**

*(Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng)*

quan hệ gia đình gợi ý, tác động, gây áp lực để người khác quyết định, chỉ đạo, tham mưu, đề xuất, nhận xét, đánh giá, biểu quyết, lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu giới thiệu nhân sự, bỏ phiếu bầu theo ý mình; 2) Để người có quan hệ gia đình, người có mối quan hệ thân quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn, uy tín của bản thân tác động, thao túng, can thiệp vào các khâu trong công tác cán bộ; 3) Lũng ghép ý đồ cá nhân khi thực hiện các khâu trong công tác cán bộ vì động cơ, mục đích vụ lợi hoặc có lợi cho nhân sự trong quá trình thực hiện công tác cán bộ; 4) Chỉ đạo, tham mưu các khâu trong công tác cán bộ đối với nhân sự không đủ điều kiện, tiêu chuẩn; không đúng nguyên tắc, quy định, quy trình, quy chế, quyết định; 5) Trì hoãn, không thực hiện khi thấy bất lợi hoặc chọn thời điểm có lợi đối với nhân sự theo ý mình để thực hiện quy trình công tác cán bộ; 6) Khi nhận được đơn, thư phản ánh, tố cáo hoặc biết nhân sự có hành vi tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ nhưng thỏa hiệp, dung túng, bao che không xử lý theo thẩm quyền, xử lý không đúng quy định hoặc không báo cáo cấp có thẩm quyền xử lý; 7) Xác nhận, chứng thực, nhận xét, đánh giá mang tính áp đặt, không đúng bản

chất, không đúng sự thật hoặc làm giả, làm sai lệch nội dung hồ sơ nhân sự, kết quả bầu cử, lấy phiếu giới thiệu, phiếu tín nhiệm, xét tuyển, thi tuyển nhằm có lợi cho nhân sự hoặc để đạt mục đích cá nhân; 8) Cung cấp hoặc tiết lộ thông tin, tài liệu, hồ sơ cán bộ, đảng viên cho tổ chức và cá nhân không có thẩm quyền, trách nhiệm, nhất là những thông tin, tài liệu, hồ sơ nhân sự đang trong quá trình thực hiện quy trình công tác cán bộ.

“Chạy chức, chạy quyền” trong công tác cán bộ được hiểu là hành vi dùng mọi thủ đoạn để đánh đổi lợi ích vật chất và phi vật chất nhằm giành được vị trí, quyền lợi như mong muốn. Quy định số 114-QĐ/TW đã chỉ ra 06 nhóm hành vi chạy chức, chạy quyền: 1) Trực tiếp hoặc gián tiếp môi giới, đưa và nhận hối lộ nhằm giúp cho người khác có được vị trí, chức vụ, quyền lợi; 2) Tặng quà, tiền, bất động sản hoặc các lợi ích vật chất, phi vật chất khác, sắp xếp các hoạt động vui chơi, giải trí cho người có thẩm quyền, trách nhiệm nhằm mục đích có được sự ủng hộ, tín nhiệm, vị trí, chức vụ, quyền lợi; 3) Chạy tuổi, thâm niên công tác, danh hiệu thi đua, khen thưởng, bằng cấp, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, chỉ định, điều động, luân chuyển, biệt phái, phong, thăng quân hàm... nhằm mục đích đủ tiêu chuẩn, điều kiện có được chức vụ, quyền lợi; 4) Lợi dụng các mối quan hệ thân quen hoặc sử dụng lợi thế, vị trí công tác, uy tín của người khác để tác động, tranh thủ, gây sức ép với người có thẩm quyền, trách nhiệm nhằm mục đích có được vị trí, chức vụ, quyền lợi; 5) Lợi dụng việc nắm được thông tin nội bộ hoặc thông tin bất lợi của tổ chức, cá nhân để đặt điều kiện, gây sức ép đối với người có thẩm quyền, trách nhiệm trong việc phân công, bổ nhiệm, giới thiệu, đề cử, chỉ định bản thân; 6) Dùng lý lịch, xuất thân gia đình, thành tích công tác của bản thân để đặt ra yêu cầu vô lý đối với tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm nhằm có được vị trí, chức vụ, quyền lợi.

Đối với nhóm hành vi tiêu cực khác, Quy định số 114-QĐ/TW đã quy định chi tiết: 1) Gặp gỡ, tiếp xúc, trao đổi với nhân sự trái quy định trong quá trình thực hiện công tác cán bộ. Những nhiều, gây khó khăn, phiền hà,

kéo dài thời gian, đặt điều kiện đối với nhân sự và cơ quan trình nhân sự; 2) Thiếu trách nhiệm hoặc vì động cơ cá nhân làm thất lạc, mất hồ sơ cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý; 3) Làm giả, làm sai lệch hồ sơ, tài liệu để được xem xét, thực hiện quy định, quy trình, quy chế, quyết định về công tác cán bộ; 4) Báo cáo, lập hồ sơ, kê khai lý lịch đảng viên, lý lịch cán bộ, nhất là lịch sử bản thân và gia đình không đầy đủ, không trung thực; 5) Trực tiếp, thông qua người khác, lợi dụng phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội đưa thông tin không đúng sự thật, xuyên tạc, kích động, gây mất đoàn kết nội bộ, ảnh hưởng xấu đến công tác cán bộ.

## **2. Hoàn thiện pháp luật phòng, chống tham nhũng và pháp luật hình sự đáp ứng yêu cầu của công tác cán bộ**

Thể chế hóa Quy định số 114-QĐ/TW, Quốc hội cần xem xét, sửa đổi Luật Phòng, chống tham nhũng để hoàn thiện quy định liên quan đến vấn đề quà tặng và bổ sung một chương về “Phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ”. Hiện nay, nhiều nước đã quy định về vấn đề quà tặng, điển hình như Mỹ, Pháp, Nhật Bản, Trung Quốc... Tại khoản 4 Điều 12 của Quy chế về việc tặng quà, nhận quà và nộp lại quà tặng của cơ quan, tổ chức, đơn vị có sử dụng ngân sách nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức ban hành kèm theo Quyết định số 64/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ thì người thực thi công vụ được nhận quà đến 500.000 VNĐ, nếu quá mức trên phải từ chối nhận<sup>(1)</sup>. Tuy nhiên, kể từ ngày 01/7/2019, khi Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 có hiệu lực thì cơ quan, tổ chức, đơn vị, người có chức vụ, quyền hạn không được sử dụng tài chính công, tài sản công làm quà tặng, trừ trường hợp tặng quà vì mục đích từ thiện, đối ngoại và trong trường hợp cần thiết khác theo quy định của pháp luật.

Như vậy, pháp luật hiện hành quy định nghiêm cấm tặng quà và nhận quà tặng dưới mọi hình thức, không có ngoại lệ. Trong trường hợp vì lý do tế nhị, lịch sự không thể từ chối hoặc trường hợp người nhận quà nhận thấy đã nhận quà trái quy định thì phải nộp lại quà tặng cho thủ trưởng cơ quan, đơn vị nơi

công tác hoặc thủ trưởng cơ quan, đơn vị cấp trên trực tiếp trong vòng 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận quà. Việc giao nộp quà tặng phải được lập thành văn bản ghi rõ thông tin về loại và giá trị quà tặng; thời gian, địa điểm và hoàn cảnh cụ thể khi nhận quà; thông tin cá nhân người tặng quà, mục đích của việc tặng quà (nếu biết). Nếu quà tặng bằng tiền, sổ tiết kiệm, cổ phiếu, trái phiếu, séc và các giấy tờ có giá thì làm thủ tục nộp ngay vào ngân sách nhà nước; quà tặng bằng hiện vật sẽ tiến hành định giá và bán công khai, số tiền thu được nộp ngân sách nhà nước.

Đối với người tặng quà và nhận quà trái quy định của pháp luật sẽ phải chịu các hình thức kỷ luật theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức và pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản nhà nước. Nếu hành vi nhận và tặng quà có đủ yếu tố cấu thành tội phạm thì có thể bị xử lý theo quy định của Bộ luật Hình sự năm 2015 về tội đưa hoặc nhận hối lộ hoặc tội lạm dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản. Có thể thấy, pháp luật Việt Nam đã chuyển từ mô hình “cấm tương đối” sang mô hình “cấm tuyệt đối”, điều này về mặt hình thức tạo ra một cảm giác rất nghiêm trong ứng xử của Nhà nước đối với vấn đề nhận và tặng quà. Tuy nhiên, quy định như vậy chỉ “hợp lý” mà chưa thực sự “hợp tình”, bởi vì không phải mọi trường hợp nhận và tặng quà đều có mục đích tiêu cực. Nhiều trường hợp tặng quà xuất phát từ tình cảm của các cá nhân với nhau, hoặc giữa một cá nhân với tổ chức, không phải tặng quà chỉ nhằm mục đích lợi dụng hoặc trao đổi, mua bán lợi ích. Hơn nữa, người Việt Nam nói riêng và người phương Đông nói chung có truyền thống tặng quà mỗi khi thăm nhau, vì vậy, nếu cấm tuyệt đối việc tặng quà sẽ khó đảm bảo kết hợp cả “tình” và “lý”. Đó là lý do vì sao đa số các nước trên thế giới hiện nay đều theo mô hình cấm tương đối và mức cơ bản là cho phép nhận quà tặng đến khoảng 01 triệu đồng quy đổi theo tiền Việt Nam, quá mức này thì phải từ chối nhận. Pháp luật phòng, chống tham nhũng của Việt Nam cũng nên trở lại với quy định cấm tương đối, theo nguyên tắc bù trượt giá thì có thể cho phép nhận quà tặng đến 02 triệu đồng.

Quy định như vậy sẽ định ra được giới hạn giữa quà tặng và hối lộ, nếu không bất cứ tài sản có giá trị bao nhiêu cũng đều bị coi là hối lộ thì chưa thật sự hợp lý.

Cùng với đó, cần hoàn thiện quy định về tội đưa, nhận hối lộ liên quan đến công tác cán bộ. Điều 354 Bộ luật Hình sự năm 2015 quy định: “Nhận hối lộ là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn trực tiếp hoặc qua trung gian đã nhận hoặc sẽ nhận bất kỳ lợi ích nào cho chính bản thân người đó hoặc cho người hoặc tổ chức khác để làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của người đưa hối lộ”. Theo quy định này thì giữa bên nhận và đưa hối lộ đã tồn tại một thỏa thuận trái pháp luật: bên nhận hối lộ nhận hoặc sẽ nhận bất kỳ một lợi ích nào đó từ người đưa hối lộ, còn người đưa hối lộ thì đưa lợi ích cho người nhận để đổi lấy việc làm hay không làm một việc nào đó của người nhận. Tuy nhiên, thực tế công tác cán bộ cho thấy có nhiều trường hợp giữa người có chức vụ, quyền hạn và người muốn được bổ nhiệm, thăng chức hoàn toàn không có thỏa thuận nào, việc “đưa hối lộ” dường như chỉ là tặng quà mà người tặng không đề cập đến việc xin được bổ nhiệm hay thăng chức, thậm chí không trực tiếp nói về bất cứ nhu cầu nào của bản thân, nhưng thực tế các bên đều hiểu mong muốn của nhau. Vì vậy, để chống chạy chức, chạy quyền có hiệu quả, cần sửa Điều 354 Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi năm 2017), theo hướng thay cụm từ “để làm hoặc không làm một việc vì lợi ích hoặc theo yêu cầu của người đưa hối lộ” thành “để làm hoặc không làm một việc có lợi cho người đưa hối lộ”.

Thực tế công tác cán bộ cho thấy, một số trường hợp người có thẩm quyền bổ nhiệm, thăng chức chủ động đòi hỏi hối lộ, thậm chí áp đặt cả phương thức, thời gian, địa điểm... để nhận hối lộ, buộc người khác phải chạy chức, chạy quyền - đó chính là hành vi “đòi hối lộ”. Trong một số trường hợp, người có chức vụ, quyền hạn nhận hối lộ trước rồi mới thực hiện việc bổ nhiệm, thăng chức, tuy nhiên, cũng có trường hợp việc nhận hối lộ xảy ra sau khi người có chức vụ, quyền hạn đã hoàn thành xong công việc đối với người

có nhu cầu thăng chức, bổ nhiệm. Như vậy, “đòi hối lộ” bao hàm cả hành vi nhận và sẽ nhận hối lộ, cần được coi là yếu tố cấu thành tội nhận hối lộ. Hiện nay, Điều 354 Bộ luật Hình sự quy định hành vi “đòi hối lộ” là tình tiết tăng nặng của tội nhận hối lộ, điều đó chưa thực sự phù hợp thực tế hối lộ nói chung và hối lộ để chạy chức, chạy quyền nói riêng. Vì vậy, cần sửa đổi Điều 354 Bộ luật Hình sự theo hướng quy định như sau: “Nhận hối lộ là hành vi của người có chức vụ, quyền hạn trực tiếp hoặc qua trung gian đòi nhận, đã nhận hoặc sẽ nhận bất kỳ lợi ích nào cho chính bản thân người đó hoặc cho người hoặc tổ chức khác để làm hoặc không làm một việc có lợi cho người đưa hối lộ”.

### **3. Hoàn thiện pháp luật về bổ nhiệm, thăng chức đối với cán bộ, công chức, viên chức**

Về lý thuyết, có hai mô hình tổ chức và quản lý nhân sự làm việc trong khu vực nhà nước, đó là mô hình chức nghiệp và mô hình chức vị. Mô hình chức nghiệp thực hiện việc bổ sung các vị trí cán bộ, công chức, viên chức cấp cao hoặc cấp trung từ nguồn cán bộ, công chức, viên chức cấp thấp hơn tại chỗ. Theo mô hình này, việc tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức chỉ có tính mở đối với các vị trí khởi sự, nhưng đóng vai trò với các vị trí trung và cao cấp. Điều đó có nghĩa là việc tuyển dụng các vị trí khởi sự vẫn được thực hiện thông qua thi tuyển với các thông báo và tiêu chí đánh giá công khai. Các ứng viên vượt qua kỳ thi tuyển dụng sẽ trở thành công chức, viên chức làm việc trong một cơ quan, tổ chức nhất định, nhưng đối với các vị trí trung và cao cấp thì thực hiện bổ nhiệm thông qua quy trình gồm nhiều bước, chủ yếu dựa trên hình thức nhận xét, đánh giá và bỏ phiếu của tập thể có liên quan.

Mô hình chức vị lựa chọn ứng viên phù hợp nhất cho một vị trí dựa trên sự phù hợp về kinh nghiệm cũng như kỹ năng của ứng viên đối với công việc, bất kể kinh nghiệm và kỹ năng của ứng viên được hình thành trong hay ngoài hoạt động công vụ. Theo mô hình này, việc tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức các cấp đều có tính mở rất cao, đồng

thời ứng viên bên ngoài đơn vị có nhiều khả năng và cơ hội trúng tuyển các vị trí công chức, viên chức. Ưu điểm của mô hình chức vị là có khả năng chọn được chuyên gia có kỹ năng cao, có thể tăng cường tính linh hoạt cho các cơ quan nhà nước trong việc bổ khuyết các vị trí cao cấp. Tuy nhiên, mô hình này có hạn chế là không phải lúc nào cũng tuyển dụng được nhân tài, bởi vì nếu mức lương và các chế độ đãi ngộ không cao hơn hoặc ít nhất bằng với mức lương khu vực tư thì các chuyên gia có trình độ sẽ không dự tuyển. Ngoài ra, việc tuyển dụng người từ bên ngoài vào làm công chức, viên chức lãnh đạo có thể gặp phải sự bất hợp tác từ phía các công chức, viên chức hiện có, tạo thành trở ngại công việc sau khi nhậm chức. Hơn nữa, rất khó để có thể đánh giá chính xác liệu kỹ năng làm việc trong khu vực tư của một người có phù hợp hoặc có hiệu quả đối với khu vực công hay không.

Trong thực tế hiện nay, hiếm có quốc gia nào chỉ sử dụng thuần túy một trong hai mô hình chế độ nhân sự nói trên mà thường sử dụng kết hợp các yếu tố của cả hai mô hình, tùy thuộc vào đặc điểm tình hình trong từng giai đoạn và tính khả thi về mặt chính trị. Đối chiếu với các quy định pháp luật hiện hành cũng như thực tiễn, có thể thấy đối với công chức thì nghiêng nhiều về mô hình chức nghiệp; đối với viên chức lại nghiêng về mô hình chức vị. Trong quá trình xây dựng Luật Cán bộ, công chức năm 2008, có rất nhiều ý kiến thảo luận xoay quanh vấn đề bổ sung yếu tố chức vị vào mô hình chức nghiệp. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) đã thể hiện tinh thần này, chẳng hạn quy định việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế. Tuy nhiên, trên thực tế các cơ quan tuyển dụng vẫn chưa giải quyết tốt được vấn đề này, việc tuyển dụng công chức vẫn tập trung vào các tiêu chí dựa trên học vấn, các bằng cấp được đào tạo và các yếu tố chính trị nhiều hơn là các kỹ năng, kinh nghiệm giải quyết công việc cần phải có. Thời gian tới, cần tổng kết việc tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý để xác định lĩnh vực nào nên tổ chức thi tuyển,

lĩnh vực nào nên sử dụng hình thức bổ nhiệm theo quy trình năm bước; ngành, lĩnh vực nào có thể kết hợp cả hai hình thức nói trên để hạn chế tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ và đảm bảo lựa chọn được người thực sự xứng đáng cho vị trí công việc.

#### **4. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực sự có lòng trung thực và liêm chính**

Xây dựng phong cách làm việc thực sự trung thực trong hoạt động công vụ của mọi cá nhân, tổ chức, tránh “trung thực hình thức”, từ đó sẽ tạo niềm tin trong hoạt động công vụ. Khi có sự trung thực thì các chủ thể rất dễ thuyết phục nhau thực hiện những ý tưởng mới; làm, nghĩ hoặc nói về những điều chưa có tiền lệ mà không sợ bị quy chụp là vụ lợi. Vì vậy, cần xử lý nghiêm các trường hợp thiếu trung thực trong hoạt động công vụ; giảm bớt các thủ tục hành chính, tài chính có thể gây ra hiện tượng “trung thực hình thức”; tăng lương cho cán bộ, công chức, viên chức một cách thực chất để họ có ý thức cống hiến cho công việc và trung thực trong hoạt động nghề nghiệp. Đồng thời, cần giáo dục tính trung thực cho thế hệ trẻ; yêu cầu đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải thường xuyên nêu gương về tính trung thực, thể hiện ở nói thật và làm thật, không vụ lợi.

Bên cạnh đó, yêu cầu cán bộ, công chức, viên chức thực hiện nghiêm quy định về đạo đức công vụ, khắt khe hoàn thiện quy định của pháp luật về nhận quà và tặng quà, cùng với việc tăng nặng trách nhiệm hình sự đối với các tội đưa và nhận hối lộ, lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ. Bên cạnh đó, cần phân biệt rõ người có khát vọng cống hiến thực sự; cần đánh giá khách quan người tận tâm, mẫn cán trong công việc, quyết liệt, vô tư trong bảo vệ pháp luật, bảo vệ cái đúng vì mục đích chung./.

---

#### **Ghi chú:**

(1) Quyết định này đã hết hiệu lực từ ngày 15/8/2019, được thay thế bởi Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Thủ tướng Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng.