

BÁO CÁO

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐỀ TÀI:

**"ĐỔI MỚI VỀ CÔNG CHỨC VÀ CÔNG VỤ NGÀNH THANH TRA
THEO HƯỚNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC"**

.....

MỞ ĐẦU

I/ SỰ CẦN THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI.

1/ YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC.

Trong nhiều năm qua, nền hành chính nước ta tuy đã từng bước được xây dựng và phát triển, có nhiều ưu điểm và tiến bộ nhưng chuyển sang thời kỳ mới, đang bộc lộ không ít khuyết tật và nhược điểm. Thấy được ý nghĩa quan trọng của việc cải cách nền hành chính, ngay từ Đại hội VI khi đề ra đường lối đổi mới, Đảng ta đã chỉ rõ phải "thực hiện một cuộc cải cách lớn về tổ chức bộ máy của các cơ quan Nhà nước". Tiếp đó nhiều văn kiện và Nghị quyết của Đảng tiếp tục nhấn mạnh phải xúc tiến cải cách hành chính, xây dựng và từng bước hoàn thiện bộ máy Nhà nước. Hiến pháp 1992 ban hành, tổ chức, hoạt động của bộ máy Nhà nước có những biến đổi đáng kể. Nhưng những tiến bộ đó chưa tương xứng với yêu cầu đổi mới toàn diện đất nước, nhất là đổi mới về cơ chế quản lý.

Hội nghị Đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ của Đảng tháng 1 năm 1994 nhận định: "Việc cải cách bộ máy Nhà nước còn chậm và kém hiệu quả...". Điều đó có những nguyên nhân khác nhau, nhưng trong đó có một nguyên nhân là chúng ta còn thiếu kiến thức và kinh nghiệm về quản lý Nhà nước, quản lý hành chính Nhà nước trong điều kiện chuyển sang cơ chế thị trường; nhiều vấn đề đang trong quá trình tìm tòi, thử nghiệm; việc nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn trong lĩnh vực này còn hạn chế.

Thực tiễn những năm qua đã cho thấy cải cách nền hành chính quốc gia là một yêu cầu rất cấp bách, là nhiệm vụ trọng tâm của công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền thực sự của dân, do dân và vì dân, dưới sự lãnh đạo của Đảng. Nó phục vụ đắc lực và thúc đẩy mạnh mẽ công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, trong đó trọng tâm là lĩnh vực kinh tế xã hội. Các chủ trương và giải pháp cải cách hành chính phải xuất phát từ yêu cầu của cuộc sống và từ điều kiện cụ thể Việt Nam, trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm thực tiễn, kế thừa truyền thống dân tộc, kết hợp vận dụng sáng tạo những kinh nghiệm của thế giới.

Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII đã chỉ rõ, trong tình hình hiện nay ở nước ta, công cuộc cải cách nền hành chính phải được tiến hành đồng thời trên cả 3 mặt: về thể chế; về tổ chức bộ

máy và về đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó vấn đề xây dựng đội ngũ công chức là nhiệm vụ quan trọng.

Vấn đề cải cách nền hành chính Nhà nước, trọng tâm là con người. Vì con người vừa là chủ thể quản lý cũng vừa là khách thể của quản lý. Con người trong cải cách hành chính chính là đội ngũ công chức hành chính. Cải cách hành chính là một quá trình khó khăn, phức tạp. Muốn cải cách nền hành chính Nhà nước trước hết phải là con người.

Hiện nay Nhà nước đang nghiên cứu xây dựng Pháp lệnh về Cán bộ - công chức và quy định về chế độ công vụ, từ những quy định chung đó đặt ra những vấn đề nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ - công chức và quy chế công vụ của ngành thanh tra để sửa đổi bổ sung những quy định hiện hành cho phù hợp.

2/ YÊU CẦU ĐỔI MỚI TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG THANH TRA.

Trải qua hơn 50 năm ngành thanh tra đã từng bước phát triển theo yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ và xây dựng đất nước. Qua mỗi thời kỳ phát triển mới của cách mạng, tổ chức và hoạt động thanh tra lại có bước phát triển mới. Trong công cuộc đổi mới hiện nay, công tác thanh tra càng trở nên quan trọng, nhưng để làm tốt chức năng, nhiệm vụ của mình thì bản thân ngành thanh tra phải tự đổi mới cả về tổ chức và hoạt động để nâng cao hiệu quả thanh tra. Tháng 4/1990 Pháp lệnh Thanh tra được Nhà nước ban hành đã mở ra thời kỳ mới cho ngành thanh tra. Pháp lệnh đã khẳng định "thanh tra là một chức năng thiết yếu của quản lý Nhà nước", đồng thời xác định vị trí thanh tra trong hệ thống quản lý Nhà nước, làm rõ một nội dung quan trọng của quản lý Nhà nước; với những qui định về nhiệm vụ, quyền hạn, tiêu chuẩn của Thanh tra viên trong Pháp lệnh đã tạo cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ thanh tra đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ của công tác thanh tra.

Trong quá trình thực hiện Pháp lệnh Thanh tra đang đặt ra những vấn đề cần nghiên cứu đổi mới về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, hệ thống tổ chức của thanh tra nhà nước và thanh tra chuyên ngành. Tất nhiên sẽ dẫn đến việc nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung những quy định về công chức, công vụ của ngành thanh tra cho phù hợp.

Đội ngũ cán bộ - công chức nói chung, nhất là đội ngũ thanh tra viên nói riêng, trong những năm gần đây có được tăng cường về số lượng và trình độ năng lực. Tuy nhiên, so với yêu cầu của tình hình mới còn bất cập cả về số lượng và chất lượng, làm ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả công tác thanh tra. Mặt khác, Nhà nước cũng chưa thực sự quan tâm củng cố xây dựng đội ngũ công chức thanh tra và có chế độ đãi ngộ thoả đáng phù hợp với tính chất đặc thù của hoạt động thanh tra. Do đó, trong quá trình đổi mới tổ chức hoạt động thanh tra đang đặt ra nhiều vấn đề như:

xác định vị trí, chức danh công chức, tiêu chuẩn nghiệp vụ, quy chế công vụ, chế độ đãi ngộ, quy chế quản lý, đào tạo, bồi dưỡng... cần được nghiên cứu và đề ra những giải pháp cụ thể cần bổ sung sửa đổi.

II/ MỤC TIÊU, PHẠM VI NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI.

Từ những vấn đề trên đây, Tổng Thanh tra Nhà nước đã có quyết định số 1034 - TTNN, ngày 28/8/ 1995, giao nhiệm vụ nghiên cứu đề tài "Đổi mới về công chức và công vụ của ngành thanh tra theo hướng cải cách nền hành chính nhà nước".

Trên cơ sở lý luận về công chức, công vụ và tổng kết thực tiễn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ ngành thanh tra, tham khảo kinh nghiệm của một số nước trên thế giới, đề ra các chủ trương, biện pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ công chức và qui chế công vụ của ngành đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới, góp phần vào công cuộc cải cách hành chính Nhà nước.

Nội dung nghiên cứu xây dựng đội ngũ công chức và qui chế công vụ là vấn đề rộng và phức tạp. Trong tổ chức thanh tra có nhiều chức danh công chức, do giới hạn của đề tài, ở đây chỉ tập trung nghiên cứu xác định và làm rõ một số nội dung chủ yếu về công chức trực tiếp thực hiện nhiệm vụ thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo như sau:

- Xác định vị trí chức danh công chức ngành thanh tra chủ yếu là Thanh tra viên;
 - Tiêu chuẩn nghiệp vụ của Thanh tra viên;
 - Một số vấn đề trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý công chức ngành thanh tra;
 - Chế độ, chính sách đối với ngành thanh tra nói chung và của Thanh tra viên nói riêng.
 - Bước đầu nghiên cứu xác định một số vấn đề về quy chế công vụ.
- Trên cơ sở đó định hướng những nội dung cần sửa đổi, bổ sung những văn bản pháp luật, pháp qui hiện hành về công chức ngành thanh tra.

Dưới đây là báo cáo kết quả của quá trình nghiên cứu của đề tài.

Chương I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ CÔNG CHỨC, CÔNG VỤ
VÀ TÌNH HÌNH CÔNG CHỨC, CÔNG VỤ HIỆN NAY.

I- MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ CÔNG CHỨC, CÔNG VỤ.

1. Về công chức.

Công chức (Civil servant, public servant) là người làm việc, có chức vị trong cơ quan nhà nước, phục vụ lợi ích công cộng, có vị trí việc làm thường xuyên ổn định. Họ được xếp xếp theo ngạch bậc và hưởng lương từ ngân sách.

Công chức là một thuật ngữ để chỉ các viên chức làm việc trong các cơ quan, tổ chức Nhà nước hay còn gọi là cơ quan công quyền hoặc các tổ chức công, theo chế độ tuyển dụng, bổ nhiệm, làm việc thường xuyên, hưởng lương từ ngân sách. Viên chức công gọi tắt là công chức.

Chế độ công chức được áp dụng từ thế kỷ XVIII, do sự phát triển của nền công nghiệp, kinh tế thị trường mở rộng và do sự thay đổi chế độ chính trị từ phong kiến sang chế độ dân chủ bầu cử. Chế độ công chức xuất hiện đầu tiên ở Anh, hiện nay hầu hết các nước Mỹ, Pháp, Đức, Thụy Điển, Nhật và nhiều nước khác ở châu Á, Phi, và ngay ở các nước chậm phát triển đều áp dụng chế độ công chức, coi đó là một ngành khoa học của việc xây dựng nền hành chính ổn định liên tục, làm chỗ dựa cho thực hiện bầu cử dân chủ.

Trên thế giới có nhiều quan niệm và giới hạn, phạm vi khác nhau, biểu hiện ở sự phân chia phạm vi công chức. Theo cách phân loại phổ biến có thể chia ra như sau:

- *Loại thứ nhất:* công chức gồm những viên chức làm công việc thường xuyên trong bộ máy hành chính của Chính phủ cấp trung ương. Như vậy, những người do bầu cử và những người được giao nhiệm vụ làm công tác chính trị, những viên chức làm việc ở địa phương không gọi là công chức. Thực hiện theo sự phân chia phạm vi công chức này có ở Anh, Ấn Độ, Pakistan, Mianma, Malayxia, Austraylia, NiuDilân và một số nước ở châu Phi.

- *Loại thứ hai:* Gọi những viên chức làm việc trong các cơ quan của Chính phủ là công chức, bao gồm cả những viên chức chính trị như Thủ tướng, Bộ trưởng và những viên chức khác được bổ nhiệm theo luật, các nước Mỹ, Cộng hòa liên bang Đức, Philipin, Thái Lan, Hàn Quốc, Canada thực hiện theo sự phân chia phạm vi công chức loại này.

- *Loại thứ ba:* Gọi tất cả viên chức công tác trong hệ thống Chính phủ từ Trung ương tới địa phương, viên chức làm việc ở các cơ quan lập pháp, tư pháp, kiểm sát, viên chức có chức vụ trong quân đội, viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp Nhà nước đều là công chức. Các nước thực hiện phân chia phạm vi công chức này là Pháp, Nhật, Maroc, Tuynidi...

Dù phạm vi công chức rộng, hẹp khác nhau, nhưng đều chia làm hai loại:

+ *Loại các chính khách:* chỉ những người do bầu cử hoặc bổ nhiệm. Đây là công chức định ra chính sách, điều khiển quyền lực Nhà nước theo nhiệm kỳ;

+ *Loại thứ hai:* những viên chức được tuyển dụng qua thi cử công khai, là loại chấp hành chính sách, chấp hành việc công của Nhà nước, chế độ làm việc lâu dài.

Trong hành chính, loại công chức này không thay đổi qua các kỳ bầu cử, nó được ổn định và liên tục như tính chất của nền hành chính.

ở nước ta, ngay từ năm 1948 Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 188/SL, quy định về xây dựng đội ngũ cán bộ - công chức và Sắc lệnh số 76/SL năm 1950 qui định về chế độ công chức trên nguyên tắc tổ chức và quản lý công chức theo tinh thần của nền dân chủ mới nhằm xây dựng một đội ngũ công chức được thi tuyển và có chuyên môn cao, thiết lập các ngạch, bậc và qui định tiền lương cho công chức.

Sắc lệnh 76/SL định nghĩa công chức như sau:

"Những công dân Việt Nam, được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan chính phủ ở trong nước và ngoài nước đều là "công chức", trừ trường hợp riêng biệt do Chính phủ qui định".

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII, ngày 25-5-1991, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định 169-HĐBT, qui định về công chức Nhà nước: *"công dân Việt Nam, được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước, đã được xếp vào một ngạch hưởng lương theo ngân sách Nhà nước".*

Phạm vi công chức gồm:

a/ Những người làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở trung ương, ở các tỉnh, huyện và cấp tương đương;

b/ Những người làm việc trong các Đại sứ quán, Lãnh sự quán của nước CHXHCN Việt Nam ở nước ngoài;

c/ Những người làm việc trong các trường học, bệnh viện, cơ quan nghiên cứu khoa học, cơ quan báo chí, phát thanh, truyền hình của Nhà nước, nhận lương từ ngân sách;

d/ Những nhân viên dân sự làm việc trong các cơ quan vũ trang;

e/ Những người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của các cơ quan Tòa án, Viện kiểm sát Nhân dân các cấp;

g/ Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của Văn phòng Quốc hội, Chủ tịch nước, Hội đồng Nhân dân các cấp.

Như vậy, dưới góc độ chung, công chức Nhà nước là nhân viên thừa hành quyền lực Nhà nước và chấp hành các công vụ của Nhà nước trong các cơ quan hành chính Nhà nước được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Công chức có hai loại:

- Công chức làm công tác quản lý Nhà nước;
- Công chức làm công tác nghiệp vụ.

Công chức là một nghề chuyên môn, nhưng không phải độc lập, tách rời chính trị; các công chức có quyền tham gia vào những quyết định của cơ quan Nhà nước, nhất là công chức cao cấp. Họ là cầu nối giữa chính trị và hành chính, là những người tư vấn đắc lực và những người tổ chức thực hiện những quyết định của bộ máy Nhà nước .

Hoạt động của công chức phải được điều chỉnh bằng một đạo luật riêng biệt gọi là Luật hay Pháp lệnh công chức (hiện nay Nhà nước ta đang nghiên cứu để sớm ban hành luật này)

2. Về công vụ:

Công vụ (Public service, civil service), là mọi vấn đề liên quan đến tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng thưởng, cất nhắc đề bạt, lương bổng, trợ cấp và các chế độ khác đối với các công chức, nhân viên nhà nước.

Công vụ là một yếu tố quan trọng của nền hành chính quốc gia, là một phạm trù gắn liền với Nhà nước, với công quyền. Công vụ là những hành động đem lại quyền lợi chung cho mọi người. Hoạt động công vụ phải được một công sở nào đó nắm hoặc phải được thực hiện theo trách nhiệm của công sở đó. Mỗi công vụ sẽ có phương pháp, phương tiện khác nhau để thực hiện và quản lý.

Công vụ là hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công chức trong công sở nhằm giải quyết mối quan hệ giữa các cơ quan Nhà

nước và giữa cơ quan Nhà nước với cá nhân, và trách nhiệm của công chức trong việc xây dựng công sở. Hoạt động công vụ được thực hiện theo nguyên tắc thống nhất, công khai, tuân thủ pháp luật, đúng thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân. Nó bao gồm các lĩnh vực: tổ chức công sở, trách nhiệm của công chức khi thi hành công vụ, quan hệ trong công vụ, thủ tục hành chính.

Nói rộng hơn, công vụ là chức năng tổ chức và hoạt động quản lý Nhà nước nhằm ổn định, phát triển xã hội và thoả mãn những nhu cầu chung của xã hội và nhu cầu của công dân, thông qua các công sở, các đơn vị phục vụ và toàn thể công chức, nhân viên làm việc trong bộ máy Nhà nước.

Như vậy qui chế công vụ là những vấn đề về trách nhiệm và kỷ luật, về năng lực và đạo đức của người công chức trong thi hành nhiệm vụ.

Đó là những qui định cụ thể cho người công chức khi giải quyết công việc và cả những loại việc mà người công chức Nhà nước không được làm, nhằm đảm bảo hiệu quả quản lý của cơ quan Nhà nước và sự trong sạch, uy tín của bộ máy Nhà nước.

Qui chế công vụ sẽ có hai cấp độ: qui chế công vụ chung cho tất cả các cơ quan hành chính Nhà nước và qui chế công vụ cụ thể của từng Bộ, ngành; có thể cụ thể ở từng đơn vị và mỗi loại công chức khác nhau.

Thực chất, qui chế công vụ là qui định nghĩa vụ và trách nhiệm của công chức trong bộ máy hành chính Nhà nước. Nghĩa là thông qua hình thức qui định trong pháp luật để nói với công chức rằng, họ phải đảm nhiệm những trách nhiệm nào và phải làm những hành vi nào hoặc không được làm những hành vi nào đối với người khác, với xã hội và đối với Nhà nước.

Tóm lại, chế độ công vụ Nhà nước là chế định chính trị, pháp lý và xã hội, xác lập và điều chỉnh các quan hệ giữa Nhà nước và những người đảm nhiệm chức vụ phục vụ Nhà nước, mà nghề nghiệp của họ là thực hiện hoạt động hành chính Nhà nước - quản lý Nhà nước - hoặc một số chức năng khác được Nhà nước trao và thay mặt Nhà nước thực hiện quyền lực Nhà nước.

3- Vị trí, vai trò của đội ngũ công chức:

Công chức là một trong 3 yếu tố cấu thành nên nền hành chính Nhà nước, là người vận hành mọi hoạt động của bộ máy quản lý hành chính.

Công chức là những người làm việc chuyên môn, có tính chất lâu dài, ổn định trong bộ máy Nhà nước. Công chức làm việc có tư cách pháp lý, nhân danh Nhà nước để thực hiện nhiệm vụ được phân công đảm trách.

Như vậy, xác định rõ vị trí, vai trò của công chức để trả lời cho câu hỏi họ là ai? ở đâu? và làm gì? trong bộ máy hành chính Nhà nước.

Trong quá trình nghiên cứu về công chức thanh tra, xác định rõ vị trí, vai trò là khẳng định sự cần thiết của công tác thanh tra trong bộ máy hành chính Nhà nước.

Từ phân tích trên, chúng ta thấy rằng, cán bộ - công chức giữ một vị trí quan trọng trong bộ máy quản lý hành chính Nhà nước và được thể hiện ở các điểm sau:

Thứ nhất: Đội ngũ cán bộ - công chức là một trong 3 yếu tố cấu thành nên hành chính Nhà nước. Đó chính là những người vận hành mọi hoạt động của bộ máy quản lý hành chính Nhà nước, nhờ đó mà hiệu lực của thể chế được đảm bảo và hệ thống tổ chức bộ máy hành chính mới hoạt động được. Nếu nền hành chính Nhà nước thiếu đội ngũ công chức thì toàn bộ hệ thống thể chế, bao gồm Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh và các văn bản pháp quy không thể đi vào cuộc sống, và tất cả mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội không biết dựa vào đâu để làm cơ sở hoạt động.

Thứ hai: Trong quá trình hoạt động theo hệ thống thể chế đã được ban hành, đội ngũ công chức một mặt làm cho bộ máy quản lý hành chính Nhà nước phát huy vai trò của nó trong việc quản lý mọi mặt đời sống kinh tế - văn hóa - chính trị - xã hội. Mặt khác, nó luôn phát hiện các khiếm khuyết và các sơ hở của hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức để tham gia vào việc sửa đổi, hoàn thiện hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức ngày càng phù hợp với thực tế cuộc sống, tạo điều kiện và môi trường để quản lý đất nước ngày một tốt hơn.

Thứ ba: đội ngũ công chức giữ một vị trí quan trọng trong việc thực hiện chức năng quản lý Nhà nước, đứng trên góc độ Nhà nước hoạt động vì lợi ích của toàn xã hội. Hiệu quả hoạt động của đội ngũ này là tổng thể bao gồm cả kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Trên cơ sở đó không ngừng nghiên cứu hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy đầy đủ, sát đối tượng; tổ chức, hướng dẫn, chỉ đạo kiểm tra uốn nắn, tập hợp, đánh giá hiệu quả và thanh tra xử lý, ngăn chặn các vi phạm mà điều chỉnh mọi hành vi của xã hội.

4 - Quyền và nghĩa vụ của công chức:

Các công chức nhà nước ngoài việc được hưởng các quyền và thực hiện nghĩa vụ đã quy định trong Hiến pháp và luật pháp như mọi công dân, còn được hưởng các quyền và thực hiện nghĩa vụ khác mà việc thi hành chức trách đòi hỏi. Trong quá trình chấp hành các công vụ, công chức phải thừa hành các chức trách đã quy định riêng trong pháp luật.

Những quy định về quyền và nghĩa vụ là nội dung quan trọng của chế độ công chức.

Quyền là chỉ các quyền hạn và lợi ích mà các công dân được hưởng theo luật pháp, chỉ việc pháp luật cho phép và bảo đảm cho chủ thể của các mối quan hệ luật pháp có thể được hoặc không được làm một hành vi nào đó và một cách tương ứng yêu cầu người khác cũng không được làm hành vi nào đó.

Thực chất của quyền luôn là điều mà các học giả tìm tòi nghiên cứu, trong lịch sử có nhiều phân tích vấn đề này, nhưng Chủ nghĩa Mác cho rằng: quyền lợi rút cục được quyết định bởi các mối quan hệ kinh tế trong xã hội, thực chất của quyền lợi là một hình thức luật pháp của mọi mối quan hệ kinh tế trong xã hội.

Nghĩa vụ và trách nhiệm công dân phải thực hiện đầy đủ theo pháp luật là việc pháp luật phải đưa ra những ràng buộc cho phép các chủ thể của các mối quan hệ luật pháp được làm hoặc không được làm một hành vi nào đó.

Quyền và nghĩa vụ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau và không thể tách rời. Không có quyền thì sẽ không có cái gọi là nghĩa vụ, và ngược lại.

Quyền và nghĩa vụ của công chức có mối quan hệ gắn bó không thể tách rời khỏi các chức trách, chức vụ của công chức. Nghĩa vụ và quyền của công chức chỉ là biện pháp để thi hành chức vụ, bảo vệ lợi ích quốc gia, không được dùng nó để kiếm chác lợi ích cá nhân. Mọi thành viên đều được hưởng như nhau về quyền và nghĩa vụ, không có sự phân biệt chức vụ, không có đặc quyền, đặc lợi hay phân biệt đối xử.

Hoạt động của công chức thanh tra nhất là Thanh tra viên có đặc thù riêng, được thực hiện quyền lực nhà nước trao trong thi hành công vụ đối với cá nhân và tổ chức, chủ yếu là ngoài công sở, nên càng cần thiết có những qui định chặt chẽ về quyền lợi, nghĩa vụ trách nhiệm cho công chức thanh tra, có cơ chế quản lý và giám sát của quần chúng đối với mọi hoạt động của Thanh tra viên một cách có căn cứ, mang tính xây dựng, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động thanh tra.

5- Về xác định chức danh công chức:

Trong quản lý hành chính, để xây dựng, quản lý công chức, trước tiên phải làm rõ thế nào là chức danh và phân loại chức danh.

Chức danh công chức là một khái niệm riêng dùng cho công chức, nó chỉ rõ vị trí công tác, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, trình độ đào tạo và các hiểu biết cần thiết phải có của người công chức. Nó đưa ra những căn cứ để xác định biên chế làm việc một cách hợp lý. Tương ứng với chức danh công chức là dải tiền lương từ thấp đến cao.

Chức danh là đơn vị của ngành quản lý công chức, chức danh có những đặc điểm: nói tới chức danh là nói tới công việc chứ không phải là người làm việc; bao hàm 3 yếu tố: chức vụ, chức quyền, và trách nhiệm; trong cùng thời gian, chức danh do một người cụ thể đảm nhận; số lượng chức danh có hạn, nhiều ít do yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức quyết định.

Đối với một hoặc nhiều nội dung công việc trong hệ thống hành chính Nhà nước có thể phân công nhỏ một hoặc nhiều loại chức danh giải quyết để hoàn thành các phần công việc đó. Trong quản lý hành chính, thì đó bao gồm các công việc như: hướng dẫn, chỉ đạo, theo dõi, đôn đốc, tập hợp tình hình, kiểm tra, điều chỉnh... Muốn thực hiện được từng công việc đó, công chức được giao việc phải tự lo liệu, chủ động tổ chức thực hiện để hoàn thành nhiệm vụ, tránh thụ động.

Mỗi chức danh được chia thành các ngạch chức danh, đối với chức danh ngạch công chức càng cao thì ngoài những nội dung nhiệm vụ chính, sẽ có các nhiệm vụ "hỗ trợ" nhiệm vụ "phụ".

Xác định chức danh công chức là xác định từng vị trí việc làm. Trước hết phải xác định trong từng bộ phận (Vụ, phòng...), các lĩnh vực, phần việc theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Tùy theo mỗi lĩnh vực gồm nhiều nội dung công việc quản lý. Tên gọi của chức danh công chức theo nội dung quản lý (hay nội dung công việc quản lý). Qua xác định vị trí công việc làm cơ sở xác định chức danh công chức.

Như vậy, việc xác định chức danh công chức là công việc cơ bản đầu tiên trong quá trình cải cách hành chính Nhà nước, là yêu cầu khách quan trong công tác xây dựng đội ngũ công chức có hiệu quả và khoa học.

6 - Về tiêu chuẩn nghiệp vụ:

Để xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức, phải căn cứ vào một số nội dung sau:

- Phân theo tính chất công việc, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của chức danh công chức.

- Phân theo mức độ phức tạp của công việc quản lý được giao cho chức vụ.

Để hoàn thành công việc đó cần phải có tri thức, kỹ năng, hay là sự thành thạo công việc mà công chức đảm nhận công việc phải có. Mỗi chức danh cụ thể trong bộ máy phải có những tiêu chuẩn cụ thể cần thiết tương ứng với vị trí chức danh như yêu cầu về phẩm chất, hiểu biết và yêu cầu kiến thức bổ trợ cho công tác.

Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ cho từng loại công chức là cụ thể hóa những yêu cầu về phẩm chất, năng lực, trình độ, kỹ năng nghề