

Hoàn thiện quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát

22/05/2026 16:37

(kiemsat.vn)

Với trọng trách bảo vệ pháp luật, bảo vệ công lý, người cán bộ Kiểm sát không chỉ phải giỏi chuyên môn mà còn phải thấm nhuần và tuân thủ chặt chẽ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Điều này là yêu cầu tiên quyết để bảo vệ sự liêm chính của ngành, củng cố niềm tin của xã hội vào hệ thống tư pháp, đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền.

1. Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát

1.1. Về ưu điểm

- Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát ban hành kèm theo Quyết định số 21/QĐ-VKSTC ngày 07/02/2023 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân (VKSND) tối cao (viết tắt là Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp) được xây dựng trên nền tảng pháp lý và chính trị vững chắc.

Về pháp lý, Hiến pháp năm 2013 và Luật tổ chức VKSND năm 2014 đã xác lập cơ sở hiến định và quy định cụ thể các tiêu chuẩn về phẩm chất của Kiểm sát viên như: Trung thành với Tổ quốc, liêm khiết, trung thực, bản lĩnh chính trị vững vàng. Đồng thời, Luật cán bộ, công chức năm 2025 đã quy định các giá trị đạo đức “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” thành nghĩa vụ pháp lý bắt buộc.

Quy tắc bám sát và thể chế hóa các chủ trương của Đảng, đặc biệt là tinh thần của Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 và Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Sự kết hợp này tạo ra cơ sở pháp lý - chính trị vững chắc, đảm bảo tính thống nhất giữa quy định của pháp luật và đường lối của Đảng trong việc xây dựng đạo đức nghề nghiệp.

- Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh và truyền thống đạo đức ngành Kiểm sát nhân dân:

Quy tắc đạo đức nghề nghiệp đã thể chế hóa sâu sắc di sản tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh và truyền thống đạo đức cách mạng của ngành Kiểm sát. Những lời dạy của Bác đối với cán bộ Kiểm sát: “Công minh, chính trực, khách quan, thận trọng, khiêm tốn”, cùng các giá trị truyền thống như tính nghiêm minh, trong sạch, trách nhiệm bảo vệ công lý đã được chuẩn hóa thành các tiêu chí cụ thể. Từ đó, tạo ra một khuôn khổ thống nhất để rèn luyện, giám sát đạo đức nghề nghiệp,

đồng thời, góp phần duy trì văn hóa, truyền thống, bản sắc của ngành trong giai đoạn hiện nay.

- Đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế:

Quy tắc đáp ứng yêu cầu cấp thiết của cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế, đã cụ thể hóa chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp “trong sạch, vững mạnh”, “có phẩm chất, năng lực, uy tín” theo tinh thần các nghị quyết: Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 02/01/2002 về một số nhiệm vụ trọng tâm công tác tư pháp trong thời gian tới”, Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Đồng thời, Quy tắc cũng tiệm cận các chuẩn mực tư pháp toàn cầu về tính độc lập, khách quan, minh bạch được nhấn mạnh trong Công ước của Liên hợp quốc về chống tham nhũng (UNCAC), hướng dẫn của Hiệp hội Công tố viên quốc tế (IAP) và Hướng dẫn về vai trò của Công tố viên do Liên hợp quốc ban hành năm 1990[1], qua đó khẳng định cam kết hội nhập của Việt Nam.

- Nội dung Quy tắc được xây dựng toàn diện, có tính định hướng rõ ràng cho hành vi và phẩm chất của người cán bộ Kiểm sát:

Quy tắc có kết cấu mạch lạc, hệ thống nội dung chặt chẽ, thống nhất, gồm 03 chương với 10 điều, trong đó: Chương I - Những quy định chung (Điều 1 đến Điều 3); Chương II - Nội dung chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp (Điều 4 đến Điều 8): Là phần trọng tâm, quy định cụ thể 05 chuẩn mực đạo đức cốt lõi, bao gồm: Công minh - Chính trực - Khách quan - Thận trọng - Khiêm tốn; Chương III - Tổ chức thực hiện (Điều 9 và Điều 10).

Các chuẩn mực cốt lõi của người cán bộ Kiểm sát được cụ thể thông qua các biểu hiện hành vi rõ ràng trong cả tư duy (nhận thức), thái độ (phẩm chất) và hành động (ứng xử). Những yêu cầu này là hệ tiêu chí định tính có khả năng định lượng hóa cao khi tiếp tục được cụ thể hóa tiếp bằng quy chế đánh giá, kiểm tra hoặc lồng ghép vào hệ thống chỉ tiêu thi đua, bổ nhiệm, khen thưởng, giúp từng cá nhân có thể tự soi chiếu, tự rèn luyện và giúp cấp trên dễ dàng kiểm tra, giám sát.

Đồng thời, Quy tắc được thiết kế mang tính bao trùm, khuyến khích thay vì chỉ ràng buộc hành chính; có vai trò quan trọng trong công tác đánh giá, bổ nhiệm và kỷ luật cán bộ; là công cụ quản lý cán bộ có tính pháp lý và thực tiễn cao, tích hợp toàn bộ hoạt động quan trọng của công tác tổ chức cán bộ.

Điều 2 khoản 1 Quy tắc đã thể chế hóa các chuẩn mực đạo đức thành công cụ quản lý thực tiễn để đánh giá toàn diện phẩm chất cán bộ bên cạnh năng lực chuyên môn, làm tiêu chí tham chiếu quan trọng trong công tác bổ nhiệm, quy hoạch theo đúng Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu

chỉ đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ban hành kèm theo Quyết định số 89-QĐ/TW ngày 04/08/2017 của Bộ Chính trị. Đối với cán bộ lãnh đạo ngành Kiểm sát giữ chức vụ, chức danh tư pháp như Viện trưởng, Phó Viện trưởng, Kiểm sát viên trung cấp, cao cấp... yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp càng được đặt ở vị trí trung tâm. Quy tắc cũng là căn cứ để xử lý kỷ luật các hành vi lệch chuẩn đạo đức chưa đến mức vi phạm pháp luật, theo quy định của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP.

1.2. Hạn chế, tồn tại

Một là, các chuẩn mực còn nặng về định tính, thiếu tiêu chí định lượng. Các phẩm chất như “Công minh, chính trực, khách quan, thận trọng, khiêm tốn” chưa được lượng hóa thành các tiêu chí, hành vi cụ thể có thể đo lường, giám sát. Điều này gây khó khăn trong việc áp dụng Quy tắc vào đánh giá, xếp loại cán bộ một cách thống nhất, khách quan, dễ dẫn đến cảm tính hoặc hình thức.

Hai là, thiếu cơ chế, chế tài và phân loại vi phạm rõ ràng: Quy tắc chủ yếu mang tính định hướng mà chưa quy định cụ thể về việc phân loại mức độ vi phạm (nhẹ, nghiêm trọng) và các hình thức xử lý kỷ luật tương ứng. Việc thiếu chế tài rõ ràng làm giảm hiệu quả răn đe đối với các hành vi lệch chuẩn đạo đức chưa đến mức vi phạm pháp luật.

Ba là, sự gắn kết với hệ thống quản trị nhân sự còn hạn chế: Mặc dù được xác định là cơ sở để đánh giá, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật nhưng trên thực tế, Quy tắc chưa được tích hợp đầy đủ vào các quy trình đánh giá, quản lý cán bộ hàng năm. Nhiều đơn vị vẫn chưa xem đây là một khung đánh giá độc lập mà chỉ lồng ghép chung với các tiêu chí khác.

Bốn là, thiếu cơ chế giám sát khách quan từ bên ngoài: Quy tắc hiện chủ yếu dựa vào giám sát nội bộ, chưa có cơ chế hữu hiệu để tiếp nhận, xử lý phản hồi từ người dân, cộng đồng, báo chí. Điều này chưa phù hợp với thông lệ quốc tế về giám sát hoạt động tư pháp, vốn đề cao vai trò của các kênh phản ánh từ bên ngoài và cơ chế bảo vệ người tố giác, chẳng hạn như theo hướng dẫn của Cơ quan Phòng chống Ma túy và Tội phạm của Liên hợp quốc (UNODC)[2].

2. Thực tiễn thực hiện Quy tắc chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của người cán bộ Kiểm sát

2.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

- Thiết lập nền nếp kỷ cương, chấn chỉnh tác phong công vụ:

Việc thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp đã mang lại những chuyển biến tích cực trong kỷ luật, kỷ cương nội bộ. Các đơn vị trong ngành đã siết chặt quản lý

nội vụ, đưa hoạt động chấp hành kỷ luật vào nền nếp, kịp thời nhắc nhở, ngăn ngừa những biểu hiện những nhiều, phiền hà trong khi thực thi nhiệm vụ. Tinh thần “thượng tôn kỷ luật” được đề cao, hầu hết công chức, viên chức, người lao động trong ngành thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước và của ngành[3]. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng hình ảnh người cán bộ Kiểm sát chuẩn mực, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

- Nâng cao chất lượng công tác chuyên môn:

Việc tuân thủ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp có mối quan hệ mật thiết với hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Trên thực tế, những đơn vị làm tốt công tác giáo dục đạo đức công vụ cũng là những đơn vị hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chuyên môn. Báo cáo tổng kết công tác ngành Kiểm sát gần đây cho thấy các chỉ tiêu nghiệp vụ quan trọng đều đạt và vượt kế hoạch, trong đó có sự đóng góp của yếu tố kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp. Chẳng hạn, năm 2022 - 2024, tỉ lệ giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm và kiến nghị khởi tố của VKSND đạt trên 90%; tỉ lệ truy tố đúng người, đúng tội đạt 99%; tỉ lệ kháng nghị được Tòa án chấp nhận đạt trên 80%[4]. Mặc dù các chỉ tiêu này phụ thuộc nhiều yếu tố, nhưng việc siết chặt kỷ cương, đề cao trách nhiệm đã hạn chế các sai sót nghiệp vụ. Khi mỗi Kiểm sát viên không né tránh trách nhiệm, dũng cảm đấu tranh với vi phạm, tội phạm và tận tâm, tận tụy, chuyên nghiệp trong xử lý công việc như Quy tắc đề ra thì chất lượng công tác được cải thiện là kết quả tất yếu. Nhiều vụ án phức tạp, nhạy cảm đã được xử lý nghiêm minh, kịp thời, thể hiện bản lĩnh và sự công tâm của Kiểm sát viên, qua đó nâng cao uy tín của ngành Kiểm sát trong xã hội.

- Phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và xây dựng văn hóa công vụ:

Việc thực hiện Quy tắc, gắn với các phong trào thi đua và công tác thanh tra, kiểm tra, đã góp phần ngăn ngừa hiệu quả các hành vi tiêu cực. Hàng năm, toàn ngành đã thực hiện hàng trăm cuộc thanh tra và hàng nghìn cuộc kiểm tra về kỷ luật nội vụ, phòng chống tham nhũng, qua đó kịp thời chấn chỉnh, xử lý các vi phạm, góp phần xây dựng văn hóa công vụ chuyên nghiệp, tận tình, nâng cao mức độ hài lòng và củng cố hình ảnh người cán bộ Kiểm sát.

Đồng thời, đã khen thưởng, động viên kịp thời những tập thể, cá nhân tiêu biểu. Song song với việc giám sát, xử lý vi phạm, công tác tôn vinh, nhân rộng điển hình về đạo đức nghề nghiệp được đặc biệt chú trọng. Hàng năm, nhiều Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, Viện trưởng VKSND tối cao cùng các danh hiệu thi đua cao quý đã được trao tặng cho các tập thể và cá nhân tiêu biểu.

2.2. Tồn tại, hạn chế

Một là, một số cán bộ Kiểm sát chưa thấm nhuần, còn vi phạm kỷ luật, đạo đức; thiếu trách nhiệm, thậm chí vi phạm pháp luật đến mức bị xử lý kỷ luật, xử lý hình sự, gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của ngành.

Hai là, việc triển khai thực hiện ở một số đơn vị chưa đồng bộ, mang hình thức; đặc biệt là ở cấp cơ sở, chưa chú trọng đúng mức đến công tác giáo dục đạo đức, việc học tập và kiểm tra thực hiện Quy tắc còn mang tính phong trào, chưa đi vào chiều sâu, thực chất.

Ba là, công tác thanh tra, kiểm tra việc rèn luyện đạo đức có nơi, có lúc chưa quyết liệt. Khâu giám sát phòng ngừa chưa thực sự hiệu quả, còn tình trạng nể nang, né tránh trong kiểm tra nội bộ, dẫn đến một số vi phạm chỉ được phát hiện khi đã gây ra hậu quả. Cơ chế giám sát chủ yếu vẫn là nội bộ, chưa phát huy được vai trò giám sát của xã hội.

Bốn là, tác động tiêu cực từ môi trường bên ngoài gây khó khăn cho việc giữ vững đạo đức. Mặt trái của kinh tế thị trường, sự cám dỗ vật chất và các thủ đoạn tinh vi của tội phạm tiếp tục là thách thức lớn đối với sự liêm chính của cán bộ Kiểm sát.

Năm là, sự gắn kết giữa chuẩn mực đạo đức và văn hóa ứng xử hàng ngày chưa chặt chẽ. Mặc dù đã ban hành các quy định cụ thể về văn hóa công vụ (Quyết định số 457/QĐ-VKSTC ngày 26/12/2023 của Viện trưởng VKSND tối cao) nhưng vẫn còn hiện tượng cán bộ có hành vi, tác phong chưa chuẩn mực như sử dụng trang phục ngành không đúng nơi quy định, phát ngôn, ứng xử thiếu chừng mực. Những hạn chế này cho thấy vẫn còn khoảng cách giữa quy định và thực tiễn, đòi hỏi cần có các giải pháp đồng bộ và quyết liệt hơn trong thời gian tới.

3. Một số giải pháp hoàn thiện quy tắc chuẩn mực đạo đức và nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp

Việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết, xuất phát từ định hướng chiến lược của Đảng và Nhà nước về cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền. Cụ thể, Nghị quyết số 49-NQ/TW đã xác định nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp “trong sạch, vững mạnh” và gần đây, Nghị quyết số 27-NQ/TW tiếp tục nhấn mạnh mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ “đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, chuyên nghiệp, liêm chính” và một nền tư pháp “công minh, nghiêm minh, liêm chính”. Đây là định hướng chính trị, pháp lý quan trọng để ngành Kiểm sát đề ra các giải pháp hoàn thiện.

3.1. Hoàn thiện quy tắc chuẩn mực đạo đức

Một là, thể chế hóa và tích hợp Quy tắc vào hệ thống văn bản pháp luật và quy chế của ngành. Cần rà soát, bổ sung để nội dung Quy tắc được dẫn chiếu trong các văn bản quy phạm pháp luật như Luật tổ chức VKSND, Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn, để mỗi cán bộ Kiểm sát ý thức rằng tuân thủ Quy tắc không chỉ là yêu cầu nội bộ mà còn là nghĩa vụ theo luật định; đồng thời tích hợp các chuẩn mực đạo đức vào quy chế đánh giá, khen thưởng, kỷ luật của ngành. Đặc biệt, cần ban hành hướng dẫn phân loại các cấp độ vi phạm đạo đức (nhẹ,

vừa, nghiêm trọng) và khung chế tài tương ứng để đảm bảo việc xử lý nghiêm minh, thống nhất.

Hai là, cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức và đồng bộ hóa với các quy tắc ứng xử khác. Viện kiểm sát nhân dân tối cao cần ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết, lượng hóa các chuẩn mực “Công minh, chính trực, khách quan, thận trọng, khiêm tốn” thành các hành vi, tiêu chí cụ thể theo từng vị trí công tác. Ví dụ, hướng dẫn có thể diễn giải thế nào là “công minh” trong thực hành quyền công tố (như không để tình cảm riêng tư chi phối quyết định truy tố), thế nào là “thận trọng” trong hoạt động kiểm sát điều tra (như kiểm tra kỹ lưỡng chứng cứ trước khi phê chuẩn các quyết định tố tụng)... Cần nghiên cứu, ban hành bộ chỉ số đánh giá định lượng việc tuân thủ đạo đức nghề nghiệp dựa trên các tiêu chí như số vi phạm, phản ánh của người dân, kết quả khảo sát sự hài lòng... Việc công bố xếp hạng hàng năm sẽ tạo áp lực thi đua lành mạnh, buộc các đơn vị phải quyết liệt chấn chỉnh và là căn cứ quan trọng để xem xét trách nhiệm người đứng đầu. Đồng thời, cần đồng bộ hóa việc thực hiện Quy tắc này với các quy định chung về văn hóa công vụ và Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức do Bộ Nội vụ ban hành để đảm bảo sự thống nhất trong hành vi, tác phong của cán bộ.

Ba là, gắn việc thực hiện Quy tắc với các chủ trương, chỉ thị của Đảng về xây dựng đạo đức cán bộ. Cần lồng ghép việc thực hiện Quy tắc với các phong trào học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Bốn là, ngành Kiểm sát cần chủ động đề xuất, kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền trong hệ thống chính trị nhằm tạo môi trường thể chế thuận lợi cho việc xây dựng đạo đức công vụ. Chẳng hạn, kiến nghị hoàn thiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực theo hướng tăng cường minh bạch, công khai trong hoạt động của cơ quan tư pháp, để giảm nguy cơ cán bộ vi phạm đạo đức do bị cám dỗ bởi lợi ích vật chất. Đồng thời, kiến nghị cấp có thẩm quyền ban hành chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ tư pháp, qua đó đảm bảo đời sống và giảm động cơ vi phạm đạo đức vì thu nhập. Đây là giải pháp căn cơ, lâu dài mang tính thể chế, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Kiểm sát “vừa hồng, vừa chuyên” trong điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay.

Năm là, bổ sung quy định, xây dựng cơ chế giám sát từ bên ngoài. Cần nghiên cứu bổ sung quy định và thiết lập các kênh phản hồi khách quan từ người dân, cộng đồng và báo chí như hòm thư góp ý, đường dây nóng, phiếu khảo sát người dân đối với cán bộ Kiểm sát trong quá trình giải quyết các vụ án, vụ việc... Việc này sẽ hỗ trợ cho cơ chế giám sát nội bộ, giúp phát hiện và chấn chỉnh kịp thời các hành vi lệch chuẩn, đồng thời tăng cường tính minh bạch, công khai trong hoạt động của ngành.

3.2. Nâng cao hiệu quả thực hiện Quy tắc đạo đức nghề nghiệp

- Đổi mới công tác tổ chức, đề cao vai trò người đứng đầu và phát huy sức mạnh tổng hợp:

Đề cao trách nhiệm người đứng đầu: Lãnh đạo các cấp phải gương mẫu, coi việc thực hiện Quy tắc là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên kiểm điểm, đánh giá trong các cuộc họp định kỳ. Chẳng hạn, duy trì giao ban tuần, họp tháng kết hợp lồng ghép nội dung giáo dục đạo đức nghề nghiệp giúp lãnh đạo nắm bắt kịp thời tâm tư, thái độ của công chức, qua đó kịp thời chấn chỉnh và gắn việc thực hiện chuyên môn với siết chặt kỷ luật[5].

Phát huy tính chủ động, sáng tạo ở cơ sở: khuyến khích các mô hình hay như ký cam kết thực hiện chuẩn mực đạo đức hằng năm, tạo một lời nhắc nhở trang trọng về trách nhiệm tu dưỡng và là căn cứ để kiểm điểm cuối năm, thành lập các Tổ kiểm tra công vụ hoạt động thường xuyên, luân phiên thành viên, qua đó mọi cán bộ đều có lúc tham gia giám sát đồng nghiệp - một hình thức “tự quản” sáng tạo nhằm nâng cao ý thức chấp hành Quy tắc từ bên trong.

Lãnh đạo Viện kiểm sát các cấp cần phát động các phong trào thi đua gắn với thực hiện đạo đức công vụ. Thi đua cần kết hợp hoàn thành chuyên môn với xây dựng văn hóa công sở, thực hiện lối sống công vụ mẫu mực. Ví dụ, có thể tổ chức phong trào “mỗi ngày một việc tốt vì Nhân dân” trong ngành Kiểm sát nhân dân, khuyến khích cán bộ ghi nhận và chia sẻ những việc làm cụ thể thể hiện tinh thần tận tụy, liêm chính, công bằng khi giải quyết công việc, phục vụ người dân và bảo vệ pháp luật. Nhân rộng các mô hình tiêu biểu và cách làm hiệu quả trong thực thi công vụ, xây dựng văn hóa liêm chính cũng là một nội dung thi đua quan trọng. Bằng cách tôn vinh gương người tốt, việc tốt và chia sẻ kinh nghiệm, các giá trị đạo đức nghề nghiệp sẽ thấm sâu hơn vào nhận thức và hành động của mỗi cán bộ Kiểm sát. Đồng thời, thi đua cũng góp phần tạo không khí cạnh tranh lành mạnh để mọi người phấn đấu hoàn thiện mình.

- Tăng cường phối hợp giữa cấp ủy, chính quyền với các tổ chức đoàn thể để tạo mạng lưới giám sát đa chiều. Ngoài ra, cũng cần phối hợp với Tòa án, Cơ quan điều tra và các cơ quan khác để xây dựng môi trường liêm chính chung trong hoạt động tư pháp. Việc ký kết các quy chế phối hợp liên ngành về xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp trong sạch, vững mạnh sẽ giúp chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và tăng sức mạnh tập thể trong việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức công vụ:

Đổi mới chương trình đào tạo, xây dựng các học phần riêng về đạo đức công vụ và văn hóa công sở tại Trường Đại học Kiểm sát và các lớp bồi dưỡng cán bộ Kiểm sát. Chú trọng phương pháp đào tạo qua tình huống giả định, thảo luận mở để rèn luyện bản lĩnh, kỹ năng xử lý các xung đột giá trị trong thực tiễn.

- Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, giám sát:

Thanh tra VKSND các cấp cần chủ động lồng ghép nội dung thanh tra, kiểm tra việc chấp hành Quy tắc đạo đức vào các cuộc thanh tra chuyên môn. Mọi vi phạm khi được phát hiện phải được xử lý nghiêm minh, công khai, “không có vùng

cắm” để tăng tính rắn đẽ. Song song đó, cần phát huy hiệu quả các cơ chế tự kiểm tra tại cơ sở như Tổ kiểm tra công vụ. Thúc đẩy giám sát của cộng đồng và truyền thông, chủ động hợp tác với báo chí để thông tin, tuyên truyền về các tấm gương sáng và công khai các trường hợp vi phạm bị xử lý, nhằm tạo sự đồng thuận và giám sát từ xã hội.

- Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông:

Ngành Kiểm sát cần chủ động ứng dụng công nghệ và truyền thông để nâng cao hiệu quả giáo dục, giám sát và lan tỏa các giá trị đạo đức. Xây dựng và khai thác hiệu quả các cơ sở dữ liệu về khiếu nại, tố cáo; hồ sơ kỷ luật liên quan vi phạm quy tắc ứng xử, đạo đức đều nhập vào hệ thống, để khi xem xét bổ nhiệm, khen thưởng có thể tra cứu, tránh bỏ sót; phân tích dữ liệu từ hệ thống quản lý án điện tử để phát hiện các dấu hiệu bất thường, tiêu cực. Từng bước nghiên cứu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong phân tích văn bản tố tụng để phát hiện ngôn từ, dấu hiệu bất thường (vi phạm chuẩn mực khách quan, công tâm) để hỗ trợ giám sát, kiểm tra. Phối hợp với các cơ quan báo chí của ngành và tận dụng các nền tảng mạng xã hội để xây dựng các chuyên mục, phóng sự, video, info-graphic về đạo đức công vụ, nêu gương người tốt việc tốt và rút kinh nghiệm từ các sai phạm.

Hoàng Anh Tuyền

[1] United Nations (1990), Guidelines on the Role of Prosecutors, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/guidelines-role-prosecutors>.

[2] www.unodc.org/documents/corruption/Publications/

2017/National_Anti-Corruption_Strategies_A_Practical_Guide_for_Development_and_Implementation_-_Vietnamese.pdf.

[3] <https://baovephapluat.vn/cai-cach-tu-phap/dien-dan/siet-chat-ky-luat-ky-cuong-cong-vu-trong-nganh-kiem-sat-nhan-dan-142271.html>.

[4] Báo cáo tổng kết công tác các năm 2022, 2023, 2024 của ngành Kiểm sát nhân dân.

[5] Kinh nghiệm của VKSND thành phố Hà Nội, <https://vkshanoi.gov.vn/chi-tiet-tin/nang-cao-viec-thuc-hien-quy-tac-chuan-muc-dao-duc-nghe-nghiep-cua-nguoi-can-bo-ki-19298.html>.