ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ HÀ NỘI **ĐẢNG ỦY PHƯỜNG PHÚC LỢI** * Số 47 -KH/ĐU	**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM** *Phúc Lợi, ngày 02 tháng 4 năm 2026*

KẾ HOẠCH

Thực hiện Chỉ thị số 09 - CT/TU ngày 23/3/2026 của Thành uỷ Hà Nội về nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm của cán bộ, nhất là người đứng đầu trong giai đoạn phát triển mới của Thủ đô Hà Nội

Thực hiện Chỉ thị số 09 - CT/TU ngày 23/3/2026 của Thành uỷ Hà Nội về Về nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm của cán bộ, nhất là người đứng đầu trong giai đoạn phát triển mới của Thủ đô Hà Nội, Ban thường vụ Đảng uỷ phường Phúc Lợi ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Quán triệt, triển khai và tổ chức thực hiện nghiêm túc, hiệu quả Chỉ thị số 09-CT/TU ngày 23/3/2026 của Thành ủy. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm, quyết tâm chính trị, tinh thần tự giác, gương mẫu của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, tổ chức, cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và người lao động trong việc thực hiện Chỉ thị, tạo bước chuyển sâu sắc, rõ nét, hiệu quả về tăng cường kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm giải quyết công việc trong hệ thống chính trị Phường.

2. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, nhiệm vụ của từng cấp ủy, chính quyền, tổ chức chính trị - xã hội các cấp. Việc xác định nội dung công việc phải theo phương châm 6 rõ "rõ người, rõ việc, rõ thời gian, rõ trách nhiệm, rõ sản phẩm, rõ thẩm quyền", gắn với trách nhiệm và phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, tích cực của đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động, nhất là người đứng đầu với quyết tâm chính trị cao, hành động quyết liệt, hiệu quả, đúng quy định.

3. Đảm bảo vai trò lãnh đạo, chỉ đạo xuyên suốt của Ban Thường Đảng uỷ phường. Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp một cách đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm với lộ trình phù hợp; đảm bảo sự phối hợp thường xuyên, hiệu quả giữa các cấp, ngành, địa phương trong thành phố.

4. Thực hiện kịp thời các nhiệm vụ, giải pháp về tăng cường kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm giải quyết công việc trong hệ thống chính trị Phường gắn với các nghị quyết, kết luận của Trung ương, Thành ủy về công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

II. NỘI DUNG

1. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy; hình thành "tầm nhìn mới, tư duy mới, hành động mới"

Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, phải chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức; nắm vững chức năng, thẩm quyền, nhiệm vụ và quyền hạn, trách nhiệm; hiểu rõ yêu cầu, những điểm mới, khâu đột phá về ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số của Phường, đặc biệt là yêu cầu về nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; đề cao trách nhiệm cá nhân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu trong giai đoạn phát triển mới của Phường, của Thủ đô. Xác định đây là yêu cầu có tính chất nền tảng, lâu dài, là bước chuyển quan trọng về nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ Phường. Thống nhất hình thành "tầm nhìn mới, tư duy mới, hành động mới", chuyển từ quản lý hành chính sang quản trị hiện đại; từ chú trọng quy trình sang chú trọng kết quả; từ điều hành theo kinh nghiệm sang điều hành dựa trên dữ liệu và chuyển đổi số toàn diện. Đây là điều kiện tiên quyết để thực hiện hiệu quả phân cấp, ủy quyền, trao quyền và cụ thể hóa trách nhiệm trong toàn hệ thống chính trị của Phường.

2. Về phân cấp, ủy quyền, trao quyền, giao nhiệm vụ, bố trí nguồn lực gắn với kiểm tra, giám sát và trách nhiệm thực thi

Thực hiện chủ trương phân cấp, ủy quyền, trao quyền, giao nhiệm vụ và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, nhất là người đứng đầu, chủ động, sáng tạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo đúng thẩm quyền. Việc phân cấp, ủy quyền, trao quyền gắn với bảo đảm đầy đủ, đồng bộ các nguồn lực, điều kiện thực thi; bố trí nhân lực theo vị trí việc làm, bảo đảm đúng người, đúng việc, đủ năng lực và rõ trách nhiệm; bố trí vật lực, gồm cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật, công nghệ, kinh phí, trang thiết bị và phương tiện cần thiết; hoàn thiện quy định, quy trình, quy chuẩn, tiêu chuẩn; phân cấp, ủy quyền cụ thể. Đồng thời, cần đề cao tính chủ động, bản lĩnh và trách nhiệm cá nhân trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ; cán bộ, nhất là người đứng đầu bám sát phương châm "3 trước": đánh giá, nhận định trước; chuẩn bị trước; hành động trước, chủ động đánh giá, nhận định tình hình từ sớm, từ xa; chuẩn bị đầy đủ điều kiện thực hiện; hành động kịp thời, dám quyết, dám làm, dám chịu trách nhiệm đến cùng và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ giải trình đối với quyết định của mình. Cùng với việc phân cấp, ủy quyền, trao quyền, Đảng uỷ Phường tiến hành triển khai công tác kiểm tra, giám sát ngay từ đầu, theo dõi thường xuyên trong quá trình tổ chức thực hiện; coi đây vừa là biện pháp kiểm soát chặt chẽ, vừa là đồng hành, hỗ trợ, hướng dẫn, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, nhất là đối với nhiệm vụ mới, việc khó, việc phức tạp, nhạy cảm. Công tác kiểm tra, giám sát phải thực chất, đúng trọng tâm, trọng điểm; thực hiện hậu kiểm, kiểm tra đột xuất khi thực sự cần thiết.

3. Đổi mới mạnh mẽ phương thức lãnh đạo, điều hành; xây dựng mô hình quản trị hiện đại

Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành theo hướng toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm theo nguyên tắc "6 rõ, 1 xuyên suốt": rõ việc, rõ người, rõ thẩm quyền, rõ trách nhiệm, rõ thời gian, rõ sản phẩm; mỗi nhiệm vụ chỉ có một đầu mối chủ trì, một cá nhân chịu trách nhiệm chính đến cùng; bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, đồng bộ, xuyên suốt từ Phường đến cơ sở. Hoàn thiện mô hình lãnh đạo và quản trị hiện đại của Phường theo định hướng Thành phố "Đảng bộ số - chính quyền kiến tạo - doanh nghiệp tiên phong - xã hội đồng thuận". Trong đó, Đảng bộ Phường lãnh đạo bằng định hướng, kỷ luật, kỷ cương và dữ liệu; chính quyền chuyển mạnh từ quản lý hành chính sang kiến tạo phát triển, phục vụ Nhân dân và doanh nghiệp; doanh nghiệp giữ vai trò tiên phong trong đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh; xã hội đồng thuận, tham gia giám sát và thụ hưởng thành quả phát triển; lấy mức độ hài lòng và niềm tin của Nhân dân làm thước đo cao nhất. Quán triệt nguyên tắc thể chế, quy hoạch đi trước một bước, bảo đảm đồng bộ giữa định hướng phát triển và tổ chức thực hiện; phấn đấu "3 Thông": thể chế thông thoáng, quản trị thông minh, tư tưởng thông suốt, với "3 Quy": quy hoạch, quy chế, quy chuẩn - tiêu chuẩn đồng bộ, bảo đảm mọi hoạt động được vận hành trong khuôn khổ rõ ràng, minh bạch, thống nhất, tạo nền tảng cho phát triển bền vững. Tiếp tục tập trung lãnh đạo, chỉ đạo giải quyết kịp thời các nhiệm vụ cấp bách, các vấn đề lớn, khó, phức tạp; thường xuyên rà soát, đánh giá các nhiệm vụ chậm trễ, tồn đọng; xác định rõ nguyên nhân và trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân. Đồng thời, rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế làm việc; làm rõ mối quan hệ công tác giữa tập thể và cá nhân, giữa người đứng đầu với cấp phó, giữa các cơ quan, đơn vị trong phối hợp giải quyết công việc.

4. Đẩy mạnh đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số

Nghiên cứu xây dựng hệ thống dữ liệu "Đúng, đủ, sạch, sống, thống nhất, dùng chung" phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo trong toàn hệ thống chính trị của Phường; chuyển mạnh từ tư duy quản lý hành chính sang quản trị dựa trên mục tiêu và kết quả, thống nhất 100% nhiệm vụ được cập nhật, theo dõi trên hệ thống quản lý điện tử (trừ các nhiệm vụ thuộc phạm vi bí mật Nhà nước theo quy định); từng bước áp dụng OKR, KPI và bảng điều hành điện tử (Dashboard) trong quản trị công vụ , chuyển từ "phát hiện - xử lý" sang "phòng ngừa - cảnh báo sớm", nâng cao hiệu quả công vụ. Tăng cường cơ chế giám sát thông minh, cảnh báo sớm nguy cơ chậm trễ, sai phạm; kết nối kênh phản ánh của người dân, doanh nghiệp trên môi trường số và công khai tiến độ xử lý, kết quả giải quyết để kịp thời điều chỉnh, khắc phục

ngay từ đầu, từ xa, từ sớm, nhằm thực hiện sâu sắc, hiệu quả phương châm "Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng".

5. Nâng cao trách nhiệm nêu gương, bản lĩnh và năng lực thực thi của cán bộ, nhất là người đứng đầu

Mỗi cấp ủy viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu, phải gương mẫu, đi đầu về bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp và ý thức phục vụ Nhân dân; kiên quyết khắc phục tình trạng "trên nóng, dưới lạnh", "nói nhiều - làm ít". Thực hiện nghiêm 3 nguyên tắc trong thực thi công vụ: "thượng tôn pháp luật, luôn luôn lắng nghe, thái độ phục vụ" và đề cao 6 phấn đấu trong đội ngũ cán bộ: "nhận thức đầy đủ; tầm nhìn dài hạn; tư duy sáng tạo; giải pháp thông minh; hành động quyết liệt; kết quả thực chất"; coi đây là hệ tiêu chuẩn hành vi và năng lực thực thi trong giai đoạn phát triển mới của phường Phúc Lợi. Thực hiện nghiêm chỉ đạo của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm: "Hà Nội đã nói là làm, làm nhanh, làm đúng, làm hiệu quả, làm đến cùng", gắn với xây dựng văn hóa lãnh đạo, quản lý và văn hóa liêm chính trong thực thi công vụ. Đồng thời, tích cực học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh: "cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư", "việc gì có lợi cho dân ta phải hết sức làm, việc gì có hại đến dân ta phải hết sức tránh" , thường xuyên "tự soi, tự sửa", chủ động nhận diện và khắc phục các biểu hiện suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa". Người đứng đầu chịu trách nhiệm trực tiếp, toàn diện và cuối cùng đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ cơ quan, đơn vị; chịu trách nhiệm khi để xảy ra vi phạm kỷ luật, kỷ cương; công việc chậm trễ, kéo dài; tồn tại bức xúc, nổi cộm; mất đoàn kết nội bộ; hoặc cán bộ thuộc quyền vi phạm kỷ luật, pháp luật. Trách nhiệm phải được cá thể hóa, lượng hóa gắn với kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, tiến độ giải ngân đầu tư công, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải quyết đơn thư, công tác giải phóng mặt bằng, giải quyết 5 điểm nghẽn lớn, dự án tồn đọng, và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Tiếp tục khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung; phân biệt rõ giữa hành vi né tránh, thiếu trách nhiệm với những sai sót phát sinh trong quá trình dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung để có hình thức xem xét, đánh giá phù hợp.

6. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và xử lý, thay thế cán bộ yếu kém

Siết chặt kỷ luật, kỷ cương và đạo đức công vụ trong toàn hệ thống chính trị, coi đây là yêu cầu bắt buộc và chuẩn mực hành động của mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, nhất là kiểm tra đột xuất việc chấp hành nội quy, quy chế, quy trình giải quyết công việc, tinh thần và thái độ phục vụ Nhân dân; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; lấy kết

quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. Thực hiện nghiêm nguyên tắc tuyển dụng, bố trí, điều động, thay thế cán bộ theo phương châm "Vì việc tìm người", "Có vào - có ra, có lên - có xuống"; coi đây là hoạt động bình thường trong công tác cán bộ, từng bước hình thành văn hóa công vụ, bảo đảm công bằng, minh bạch, tạo động lực phấn đấu; xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh, phẩm chất, trách nhiệm và tinh thần phụng sự Nhân dân. Đồng thời, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc. Kiên quyết điều chuyển, thay thế cán bộ, nhất là người đứng đầu, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, năng lực hạn chế, thiếu tinh thần trách nhiệm, để lĩnh vực, địa bàn phụ trách trì trệ, kém hiệu quả ; tín nhiệm thấp, mất đoàn kết nội bộ hoặc có nhiều phản ánh tiêu cực. Xử lý kịp thời các hành vi những nhiễu, gây phiền hà, lợi dụng quy trình để trì hoãn công việc; đặc biệt, xử lý nghiêm trường hợp đã được phân cấp, trao quyền, bảo đảm đầy đủ điều kiện nhưng vẫn thiếu chủ động, chậm tổ chức thực hiện, né tránh, đùn đẩy hoặc thực hiện kém hiệu quả.

7. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ; sử dụng kết quả đánh giá trong công tác cán bộ

Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá, xếp loại cán bộ theo hướng thực chất, liên tục, đa chiều, định lượng và dựa trên dữ liệu; đánh giá theo sản phẩm, tiến độ và hiệu quả cụ thể, bảo đảm phản ánh đúng kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực tổ chức thực thi và trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu; chấm dứt tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, cào bằng.

Áp dụng ứng dụng công nghệ số trong theo dõi, tổng hợp và phân tích kết quả thực hiện nhiệm vụ; triển khai quản lý theo mục tiêu (OKR), chỉ số đánh giá hiệu quả (KPI) và hệ thống bảng điều hành điện tử (Dashboard); bảo đảm mọi nhiệm vụ được cập nhật, giám sát và cảnh báo kịp thời trên môi trường số.

Sử dụng kết quả đánh giá xuyên suốt trong công tác cán bộ; là căn cứ quan trọng trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu tái cử, thi đua, khen thưởng và xem xét trách nhiệm.

8. Tổ chức thực hiện

(1) Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị của Phường có trách nhiệm thực hiện kế hoạch phù hợp với đặc thù từng địa phương, cơ quan, đơn vị, địa bàn thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; tổ chức triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả; định kỳ hằng quý, hằng năm báo cáo kết quả thực hiện về Ban Thường vụ Đảng ủy phường (qua Văn phòng Đảng ủy); sau 01 năm tổ chức sơ kết, đánh giá, rút kinh nghiệm. Đưa kết quả thực hiện Kế hoạch này trở thành nội dung bắt buộc trong kiểm điểm, đánh giá, xếp loại hằng năm của tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu; dựa trên các biểu hiện vi phạm kỷ luật, kỷ cương

và trách nhiệm, bản lĩnh, năng lực thực thi để làm căn cứ xem xét và xử lý tập thể, cá nhân có liên quan theo đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước *(có phụ lục kèm theo)*.

(2) Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm trực tiếp trước Ban Thường vụ Đảng ủy phường về kết quả thực hiện Kế hoạch tại cơ quan, đơn vị mình; kịp thời chỉ đạo chấn chỉnh các biểu hiện né tránh, đùn đẩy, chậm trễ trong giải quyết công việc; chủ động báo cáo khi phát sinh các vấn đề phức tạp, nổi cộm.

(3) Đảng ủy các cơ quan Đảng Phường, Đảng ủy UBND Phường, Đảng ủy Công an phường, Chi bộ Quân sự, các chi bộ trường học công lập thuộc Phường căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, lãnh đạo, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện gắn với nâng cao kỷ luật, kỷ cương, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và trách nhiệm phục vụ Nhân dân; tập trung rà soát, xử lý dứt điểm các nhiệm vụ, công việc chậm trễ, tồn đọng; làm rõ nguyên nhân và trách nhiệm của tập thể, cá nhân liên quan.

(4) Ban Xây dựng Đảng chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tăng cường công tác tuyên truyền, quán triệt sâu rộng nội dung Kế hoạch; định hướng tư tưởng, dư luận xã hội; chủ động nắm bắt diễn biến tư tưởng của cán bộ, đảng viên và Nhân dân trong quá trình thực hiện sắp xếp, điều chuyển, thay thế cán bộ; làm rõ ý nghĩa, yêu cầu, nội dung cốt lõi và trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, từng cán bộ, đảng viên trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương, nâng cao trách nhiệm, bản lĩnh và năng lực tổ chức thực thi, hiệu quả phục vụ Nhân dân. Đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền theo hướng thiết thực, hiệu quả, dễ hiểu, dễ thực hiện; khắc phục tình trạng hình thức, khẩu hiệu; góp phần tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong toàn hệ thống chính trị và sự đồng thuận trong Nhân dân; kịp thời phát hiện, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, lệch lạc, thông tin xấu, độc ảnh hưởng đến việc tổ chức thực hiện.

Căn cứ việc thực hiện Chỉ thị để tham mưu công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và xem xét trách nhiệm cán bộ ; kịp thời tham mưu xử lý đối với các trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có biểu hiện trì trệ, né tránh trách nhiệm; định kỳ tổng hợp, đánh giá, báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy

(5) Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy tăng cường kiểm tra, giám sát việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm công vụ trong thực hiện nhiệm vụ; tập trung vào trách nhiệm người đứng đầu, các lĩnh vực, địa bàn dễ phát sinh vi phạm, tiêu cực, chậm trễ, gây bức xúc trong dư luận. Kịp thời xem xét, xử lý nghiêm các tổ chức đảng, đảng viên vi phạm theo thẩm quyền; phối hợp chặt chẽ với Ban Xây dựng Đảng ủy và các cơ quan liên quan trong việc tham mưu xử lý trách nhiệm cán bộ.

(6) Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp tăng cường công tác giám sát việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức, viên chức; kịp thời phản ánh, kiến nghị với cấp có thẩm quyền về những biểu hiện né tránh, đùn đẩy, thiếu trách nhiệm, gây phiền hà cho Nhân dân, doanh nghiệp. Phối hợp đẩy mạnh tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và Nhân dân tham gia giám sát, phản biện xã hội; góp phần tạo sự đồng thuận, thống nhất trong xã hội và nâng cao hiệu quả thực hiện.

(7) Văn phòng Đảng ủy chủ trì phối hợp với các Ban đảng, các cơ quan, đơn vị liên quan theo dõi, đôn đốc, tổng hợp tình hình triển khai thực hiện Kế hoạch này trong toàn hệ thống chính trị; tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện; định kỳ báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Đảng uỷ; kịp thời tham mưu chỉ đạo xử lý những vấn đề nổi cộm, phát sinh.

Kế hoạch này được phổ biến đến chi bộ./.

Nơi nhận:
- TTTU Hà Nội, (để báo cáo)
- BTC Thành uỷ,
- Các đc ĐUV, (để t/h)
- Các Ban Đảng, VPĐU,
- HĐND- UBND - MTTQ phường,
- Các phòng, ban, đơn vị thuộc phường,
- Các Chi, Đảng bộ thuộc phường,
- Lưu VP.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
ĐẢNG ỦY PHƯỜNG PHÚC LỢI
ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Xuân Hiền

PHỤ LỤC

Gợi ý nhận diện một số biểu hiện vi phạm kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm, bản lĩnh, năng lực thực thi và hiệu quả phục vụ Nhân dân trong hệ thống chính trị phường Phúc Lợi giai đoạn mới (Kèm theo Kế hoạch số *47* -KH/ĐU, ngày*02* /4/2026 của Ban Thường vụ Đảng ủy)

I. MỘT SỐ BIỂU HIỆN VI PHẠM KỶ LUẬT, KỶ CƯƠNG VÀ TRÁCH NHIỆM GIẢI QUYẾT CÔNG VIỆC

1. Nhóm 1: Vi phạm kỷ cương, kỷ luật và đạo đức công vụ (12 biểu hiện)

1.1. Vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước:

Thực hiện không đúng, không đầy đủ hoặc không thực hiện các quy định về những điều đảng viên không được làm; các quy định về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực của Trung ương và Thành phố; vi phạm nguyên tắc tổ chức, sinh hoạt đảng; không chấp hành nghị quyết, kết luận, chỉ đạo của cấp có thẩm quyền; lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi hoặc phục vụ lợi ích nhóm; thiếu gương mẫu trong chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế địa phương, cơ quan, đơn vị.

1.2. Suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống:

Có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí phấn đấu; dao động, né tránh trách nhiệm; biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ; vi phạm Quy tắc ứng xử nơi công sở và nơi cư trú; phát ngôn, hành vi thiếu chuẩn mực, ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của tổ chức, địa phương, đơn vị.

1.3. Thiếu tự giác khắc phục khuyết điểm:

Không nghiêm túc tự phê bình và phê bình; không xây dựng kế hoạch khắc phục hoặc khắc phục hình thức, không hiệu quả các tồn tại, hạn chế đã được chỉ ra sau kiểm điểm, đánh giá, thanh tra, kiểm tra, giám sát; tái diễn sai phạm nhiều lần.

1.4. Buông lỏng kiểm tra, giám sát phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực:

Không chủ động phát hiện, phòng ngừa vi phạm trong phạm vi quản lý; không thực hiện hoặc thực hiện hình thức công tác kiểm tra, giám sát; để cấp dưới vi phạm kỷ luật, pháp luật, đạo đức công vụ mà không có biện pháp ngăn chặn kịp thời.

1.5. Phát hiện chậm, xử lý không nghiêm vi phạm:

Phát hiện nhưng chậm xử lý, xử lý không đúng mức, thiếu kiên quyết, thiếu công khai, minh bạch; nể nang, né tránh, bao che vi phạm; không kịp thời chuyển cơ quan có thẩm quyền xem xét theo quy định.

1.6. Thiếu dân chủ, dân chủ hình thức:

Không tôn trọng ý kiến tập thể; áp đặt, chuyên quyền hoặc buông lỏng nguyên tắc tập trung dân chủ; không chấp hành phân công của tổ chức; lựa chọn vị trí công tác theo động cơ cá nhân; gây mất đoàn kết nội bộ.

1.7. Đánh giá cán bộ thiếu khách quan, minh bạch:

Thực hiện đánh giá hằng tháng, hằng quý, hằng năm không thực chất; nể nang, cào bằng; không gắn đánh giá với sản phẩm, tiến độ và hiệu quả công việc; thiếu công khai, minh bạch trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm.

1.8. Vi phạm quy trình, gây nhũng nhiễu:

Không xây dựng hoặc không thực hiện đúng quy trình công tác; không rà soát, cập nhật, hoàn thiện quy trình; tự ý yêu cầu bổ sung hồ sơ ngoài quy định; kéo dài thời gian xử lý mà không có lý do chính đáng; không thông báo rõ ràng bằng văn bản hoặc trên hệ thống điện tử về lý do chậm giải quyết; cửa quyền, hách dịch, sách nhiễu; đòi hỏi, gợi ý nhận lợi ích vật chất hoặc phi vật chất.

1.9. Chậm ban hành, hoàn thiện cơ chế, chính sách:

Không kịp thời tham mưu xây dựng, rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định thuộc thẩm quyền; thiếu công khai, minh bạch trong tổ chức thực hiện; thực hiện không nghiêm nghị quyết, kết luận của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

1.10. Thiếu trách nhiệm trong tiếp công dân, đối thoại:

Không thực hiện nghiêm chế độ tiếp công dân định kỳ, đột xuất; né tránh đối thoại khi phát sinh vấn đề phức tạp, bức xúc; chậm giải quyết đơn thư, phản ánh, kiến nghị; không theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận sau tiếp dân.

1.11. Tổ chức đảng không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ:

Không ban hành hoặc ban hành chậm chủ trương, kế hoạch lãnh đạo; không phân công trách nhiệm cụ thể; không đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện; để nhiệm vụ chậm trễ, tồn đọng kéo dài.

1.12. Cán bộ lãnh đạo không thực hiện đầy đủ thẩm quyền:

Không ban hành quyết định, quy chế, quy trình thuộc trách nhiệm; không trực tiếp chỉ đạo nhiệm vụ trọng tâm; không theo dõi, kiểm soát việc thực hiện; né tránh trách nhiệm cá nhân khi xảy ra sai sót.

2. Nhóm 2: Vi phạm do thiếu chủ động, đùn đẩy, né tránh và thiếu trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ (09 biểu hiện)

2.1. Không thực hiện đúng chức trách, thẩm quyền:

Thực hiện không đầy đủ hoặc không đúng nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện; không chấp hành phân công; không hoàn thành nhiệm vụ được giao mà không có lý do chính đáng.

2.2. Chậm xử lý công việc cấp bách, nổi cộm:

Không ưu tiên giải quyết các nhiệm vụ cấp bách, vấn đề lớn, khó, nhạy cảm; để tồn đọng kéo dài, gây bức xúc trong Nhân dân, doanh nghiệp.

2.3. Tham mưu thiếu rõ ràng, thiếu chính kiến:

Tham mưu "lòng vòng", né tránh quan điểm; không xác định rõ người, rõ việc, rõ tiến độ, rõ trách nhiệm; không chịu trách nhiệm chính đến cùng đối với nội dung tham mưu.

2.4. Đùn đẩy, chuyển trách nhiệm thuộc thẩm quyền:

Đẩy việc lên cấp trên hoặc chuyển ngang sang đơn vị khác khi thuộc thẩm quyền giải quyết của mình; né tránh ký, quyết định, chịu trách nhiệm. Lạm dụng việc lấy ý kiến phối hợp của các cơ quan khác để kéo dài thời gian hoặc né tránh việc ra quyết định thuộc thẩm quyền.

2.5. Né tránh trả lời, trả lời chậm, chung chung, không rõ quan điểm:

Không trả lời hoặc trả lời chung chung, không rõ chính kiến; chậm trễ trong việc tiếp thu, phản hồi ý kiến thuộc thẩm quyền.

2.6. Xa rời thực tế, báo cáo không trung thực:

Không sâu sát địa bàn, lĩnh vực phụ trách; không nắm chắc tình hình ; báo cáo chậm, báo cáo sai lệch, không phản ánh đúng kết quả thực hiện nhiệm vụ.

2.7. Thờ ơ, vô cảm trước bức xúc của Nhân dân:

Không giải quyết hoặc giải quyết không hết trách nhiệm các phản ánh, kiến nghị; thiếu thái độ phục vụ; không coi sự hài lòng của Nhân dân, doanh nghiệp là thước đo cao nhất.

2.8. Thiếu trách nhiệm trong xử lý cán bộ dưới quyền:

Không kịp thời xem xét, xử lý cán bộ vi phạm; để kéo dài tình trạng trì trệ, yếu kém; không điều chuyển, thay thế khi cần thiết.

2.9. Không tiếp thu, xử lý kiến nghị sau giám sát:

Không nghiêm túc tiếp thu ý kiến của MTTQ, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và Nhân dân; không có giải pháp khắc phục sau giám sát, phản biện.

3. Nhóm 3: Vi phạm trong thực hiện cơ chế bảo vệ, khuyến khích đổi mới (04 biểu hiện)

3.1. Không bảo vệ người đấu tranh chống tiêu cực:

Không thực hiện hoặc thực hiện hình thức cơ chế bảo vệ người phản ánh, tố giác; không bảo đảm an toàn, quyền lợi chính đáng của người đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

3.2. Thực hiện hình thức chủ trương khuyến khích cán bộ năng động:

Không tạo điều kiện về cơ chế, chính sách, nguồn lực để cán bộ dám nghĩ, dám làm; để tồn tại tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm.

3.3. Không bảo đảm điều kiện thực thi khi trao quyền:

Trao quyền nhưng không giao đủ nguồn lực, không làm rõ phạm vi thẩm quyền và trách nhiệm giải trình ; thiếu kiểm tra, hướng dẫn, hỗ trợ trong quá trình thực hiện.

3.4. Lợi dụng cơ chế khuyến khích để bao che vi phạm:

Lợi dụng chủ trương bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm để vụ lợi, hợp thức hóa sai phạm, bao che hành vi tham nhũng, tiêu cực.

II. Một số biểu hiện vi phạm trách nhiệm của người đứng đầu Ngoài các biểu hiện vi phạm đã nêu tại Mục I, người đứng đầu có thể được nhận diện qua các biểu hiện vi phạm sau đây:

1. Nhóm 1: Vi phạm trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ (06 biểu hiện)

1.1. Buông lỏng lãnh đạo, né tránh trách nhiệm:

Ban hành văn bản lãnh đạo, chỉ đạo chung chung ; không giao rõ người, rõ việc, rõ thời gian hoàn thành; thiếu đôn đốc, kiểm tra kết quả thực hiện. Không trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo các nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ mới, việc khó, phức tạp, nhạy cảm; khoán trắng cho cấp dưới; không chủ trì xử lý các vấn đề thuộc thẩm quyền ; né tránh trách nhiệm cá nhân khi phát sinh sai sót, vụ việc phức tạp hoặc khi kết quả không đạt yêu cầu; đùn đẩy trách nhiệm cho tập thể hoặc cấp dưới.

1.2. Thiếu chủ động trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và tạo lập nguồn lực:

Không chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch công tác toàn khóa, hằng năm, hằng quý gắn với mục tiêu, chỉ tiêu và yêu cầu phát triển cụ thể; thiếu tầm nhìn chiến lược, thiếu dự báo tình hình; chậm phát hiện và xử lý các điểm nghẽn về cơ chế, chính sách, tổ chức thực hiện. Không chủ động đề xuất, huy động, phân bổ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực, dữ liệu, cơ chế) để phục vụ nhiệm vụ được giao; không kịp thời điều chỉnh giải pháp khi bối cảnh thay đổi, để địa phương, cơ quan, đơn vị rơi vào thế bị động, lúng túng, xử lý tình huống chậm trễ, làm ảnh hưởng đến tiến độ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

1.3. Không thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong nội bộ:

Không ban hành hoặc không hoàn thiện quy chế làm việc, quy định phân công, phân cấp, ủy quyền; không xây dựng cơ chế kiểm soát, giám sát nội bộ; để xảy ra tình trạng chồng chéo, khoảng trống trách nhiệm hoặc lạm quyền trong phạm vi quản lý; không công khai, minh bạch trong điều hành.

1.4. Không gắn trách nhiệm cá nhân với kết quả cuối cùng:

Không xác lập rõ cơ chế chịu trách nhiệm cá nhân; không nhận trách nhiệm khi chỉ tiêu, nhiệm vụ không hoàn thành; không gắn trách nhiệm người đứng đầu với kết quả phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải ngân, giải quyết khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi phụ trách.

1.5. Không thực hiện đầy đủ trách nhiệm giải trình và công khai trách nhiệm:

Chậm hoặc không thực hiện chế độ báo cáo theo quy định; không trực tiếp giải trình khi có yêu cầu của cấp có thẩm quyền hoặc khi phát sinh vấn đề bức xúc; không công khai kết quả thực hiện nhiệm vụ; né tránh trách nhiệm chính trị trước tập thể và Nhân dân; không chủ động nhận trách nhiệm khi để xảy ra hạn chế, yếu kém trong phạm vi phụ trách.

1.6. Không tổ chức triển khai quản trị số và theo dõi nhiệm vụ trên môi trường điện tử:

Không cập nhật, theo dõi nhiệm vụ trên hệ thống quản lý điện tử; không áp dụng công cụ quản trị theo mục tiêu và kết quả; không sử dụng dữ liệu trong điều hành; để xảy ra tình trạng báo cáo hình thức, thiếu căn cứ số liệu; không xây dựng cơ chế cảnh báo sớm nguy cơ chậm trễ, sai phạm trong phạm vi quản lý.

2. Nhóm 2: Vi phạm trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức (04 biểu hiện)

2.1. Dung túng tình trạng trì trệ, mất đoàn kết nội bộ:

Không kịp thời chấn chỉnh biểu hiện bè phái, cục bộ, mất đoàn kết; để kéo dài tình trạng trì trệ, kém hiệu quả ; không xử lý dứt điểm mâu thuẫn nội bộ ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của địa phương, cơ quan, đơn vị.

2.2. Không chủ động bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm:

Không kịp thời xem xét, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung khi bị phản ánh, hiểu nhầm ; không phân biệt rõ sai phạm vụ lợi với rủi ro trong quá trình đổi mới; để hình thành tâm lý sợ sai, né tránh trong đội ngũ.

2.3. Không kịp thời thay thế, sắp xếp lại bộ máy khi cần thiết:

Không chủ động rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy thuộc thẩm quyền; không đề xuất điều chỉnh nhân sự khi không đáp ứng yêu cầu; để bộ máy cồng kềnh, hoạt động kém hiệu lực, hiệu quả.

2.4. Không xây dựng môi trường làm việc liêm chính, khuyến khích đổi mới:

Không tạo môi trường làm việc minh bạch, dân chủ, khuyến khích sáng tạo; để tồn tại tâm lý e dè, sợ trách nhiệm trong đội ngũ; không thúc đẩy tinh thần dấn thân, cải tiến, đổi mới; không phát huy vai trò nêu gương để lan tỏa văn hóa trách nhiệm trong địa phương, cơ quan, đơn vị.

III. Về việc đánh giá, xử lý vi phạm

1. Người đứng đầu cấp ủy, thủ trưởng địa phương, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm căn cứ khung nhận diện các biểu hiện nêu trên để cụ thể hóa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm tình hình của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

2. Việc đánh giá, xem xét, xử lý vi phạm phải bám sát Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022; Quy định số 264-QĐ/TW ngày 14/02/2025 của Bộ Chính trị về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định số 69-QĐ/TW; Quy định số 296-QĐ/TW, ngày 30/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng; Quy định số 03-QĐ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy và các quy định khác của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

3. Việc xử lý vi phạm phải gắn trực tiếp với trách nhiệm cá nhân được phân công phụ trách, trước hết là trách nhiệm của người đứng đầu, không để xảy ra tình trạng vi phạm kéo dài, tái diễn nhiều lần nhưng không được xem xét, xử lý kịp thời. Kết quả giám sát, phản biện của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và thông tin phản ánh từ báo chí, người dân là một trong những nguồn dữ liệu, kênh thông tin quan trọng để cấp ủy nhận diện, đối chiếu với các biểu hiện vi phạm nêu tại Phụ lục này trong quá trình xem xét, đánh giá và xử lý./.