

**BỘ TÀI CHÍNH
TỔNG CỤC HẢI QUAN**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: **3255**/TCHQ-CCHĐH

Hà Nội, ngày **13** tháng 4 năm 2015

1037/QĐ-TCHQ
V/v triển khai Quyết định số
ban hành khung năng lực
chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh
vực Thuế xuất nhập khẩu

Kính gửi :

- Các Cục Hải quan tỉnh, thành phố;
- Cục Thuế xuất nhập khẩu;
- Vụ Tổ chức cán bộ;
- Vụ Pháp chế;
- Ban Quản lý rủi ro;
- Cục Giám sát quản lý
- Cục Kiểm tra sau thông quan;
- Cục Điều tra chống buôn lậu;
- Thanh tra Tổng cục Hải quan
- Trường Hải quan Việt Nam;
- Ban Cải cách Hiện đại hóa.

Để triển khai Quyết định số **1037** /QĐ-TCHQ ngày **13** tháng 4 năm 2015 của Tổng cục Hải quan về việc ban hành khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu, Tổng cục Hải quan yêu cầu các đơn vị thực hiện như sau:

1. Quán triệt nội dung khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu :

1.1. Mục đích, ý nghĩa của khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu

Khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu là khung năng lực trong đó xác định rõ các kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cần thiết để thực hiện công việc của từng vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ thuộc lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu và các mức độ hiểu biết về kiến thức (độ sâu, phạm vi), mức độ thành thạo về kỹ năng (các cấp độ khó) tương ứng.

Việc ban hành bản khung năng lực chuyên môn theo cấp độ sẽ là cơ sở để triển khai đổi mới phương pháp quản lý nguồn nhân lực theo năng lực. Cụ thể như: khung này là cơ sở xác định yêu cầu về năng lực, thiết kế các bài kiểm tra đầu vào khi tuyển dụng, tuyển chọn; xác định nhu cầu đào tạo và xây dựng các chương trình đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ; thực hiện đánh giá phân loại cán bộ công chức, trên cơ sở đó bố trí, điều động, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, thực hiện các vấn đề về chính sách... có cơ sở khoa học, minh bạch hơn.

1.2. Sự cần thiết phải ban hành

Trong bản Đề án vị trí việc làm năm 2013, Tổng cục đã hoàn thành hai nội dung chính: xác định danh mục vị trí việc làm, mô tả công việc. Riêng nội dung về khung năng lực, do thời gian Bộ yêu cầu quá gấp nên Tổng cục mới xác định được phần năng lực chung bao gồm các yêu cầu của công việc đối với người thực hiện về trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học, kinh nghiệm làm việc... theo các tiêu chuẩn ngạch hiện hành. Còn các năng lực chuyên môn riêng của từng vị trí việc làm là phần năng lực quan trọng nhất quyết định khả năng xử lý công việc chuyên môn của người đảm nhiệm vị trí việc làm thì chưa được xác định cụ thể.

Bên cạnh đó, để triển khai phương pháp quản lý nguồn nhân lực theo năng lực, điều kiện đầu tiên là cần phải xác định được các năng lực của từng vị trí việc làm. Xác định đúng các năng lực sẽ là cơ sở để thực hiện các hoạt động trong quản lý nguồn nhân lực như: tuyển dụng, đào tạo, bố trí, điều động luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm, xác định biên chế và cơ cấu ngạch, chính sách....

Ngoài việc xác định các năng lực (kiến thức và kỹ năng chuyên môn) của từng vị trí việc làm, khung năng lực còn phân cấp độ chuyên môn của người thực hiện, xác định cụ thể cấp độ về kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, giúp nhà quản lý, cán bộ làm công tác nhân sự và bản thân mỗi cán bộ công chức có thể tự phân loại, đánh giá khoảng cách trình độ năng lực chuyên môn của mình cũng như định hướng phát triển trong tương lai. Ưu việt của khung năng lực này đã được Ủy ban Năng lực của Tổ chức Hải quan thế giới (WCO) khẳng định Khung năng lực đã thể hiện được vai trò quan trọng của mình trong việc phát triển Hải quan nhiều nước trên thế giới như: Hải quan Châu Âu, Thụy Sĩ, Nam Phi...*(Nghị quyết số HC0055E1a ngày 18 tháng 3 năm 2014)*

Chính vì vậy cần phải xây dựng khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ theo cấp độ. Đây sẽ là cơ sở thúc đẩy đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của Hải

quan Việt Nam ngày càng hoạt động minh bạch, có hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu cải cách hiện đại hóa trong thời gian tới.

1.3. Nội dung cơ bản

Gồm 2 nội dung chính là:

1.3.1. Khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu

Bao gồm 11 khung năng lực của 11 vị trí việc làm lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu trong toàn ngành, gồm các vị trí việc làm tham mưu tại Cục Thuế xuất nhập khẩu; các vị trí tham mưu về công tác Thuế xuất nhập khẩu tại Cục hải quan tỉnh, thành phố; và vị trí việc làm về thuế xuất nhập khẩu tại Chi cục hải quan.

Khung được kết cấu gồm 2 phần chính là năng lực chuyên môn chung và năng lực chuyên môn riêng của từng vị trí việc làm. Trong đó năng lực chuyên môn chung chủ yếu gồm các yêu cầu về năng lực, kiến thức chuyên môn chung, ngoại ngữ, tin học, phẩm chất theo tiêu chuẩn ngạch công chức hiện hành và kỹ năng văn phòng. Năng lực chuyên môn riêng là các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn đối với từng vị trí việc làm trong đó có quy định các cấp độ hiểu biết và mức độ thành thạo khác nhau tương ứng với cấp độ của vị trí việc làm.

Riêng các vị trí việc làm nhóm Thông quan tại Chi cục (Thực hiện thủ tục thông quan hàng hóa xuất nhập khẩu và Thực hiện thủ tục hành lý của người xuất nhập cảnh) thuộc cả hai lĩnh vực giám sát quản lý và thuế xuất nhập khẩu, trong đó lĩnh vực giám sát quản lý là chủ yếu. Vì vậy hai vị trí việc làm này đã được quy định về năng lực tại Khung năng lực lĩnh vực Giám sát quản lý (Quyết định số 3446/QĐ-TCHQ ngày 13 tháng 11 năm 2014). Trong khung năng lực về Thuế xuất nhập khẩu lần này chỉ bổ sung thêm các kỹ năng thực thi lĩnh vực thuế xuất nhập khẩu với các cấp độ tương ứng với cấp độ của vị trí việc làm (nêu tại trang 2 của Khung năng lực lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu). Mô tả và định nghĩa việc phân cấp độ các kỹ năng này được nêu cụ thể tại từ điển năng lực lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu.

1.3.2. Từ điển năng lực chuyên môn nghiệp vụ theo cấp độ lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu

Đây là tài liệu được ban hành kèm theo khung năng lực để hướng dẫn sử dụng khung năng lực, giải thích các thuật ngữ được sử dụng trong khung năng

lực; danh mục các kiến thức, kỹ năng chuyên môn lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu; định nghĩa từng cấp độ của vị trí việc làm, kiến thức và kỹ năng.

1.4. Kế hoạch triển khai

Việc triển khai ứng dụng khung năng lực lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu trong quản lý nguồn nhân lực sẽ được thực hiện theo kế hoạch thí điểm đổi mới một số hoạt động trong công tác quản lý nguồn nhân lực của Tổng cục Hải quan giai đoạn 2015-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 3443/QĐ-TCHQ ngày 13 tháng 11 năm 2014 của Tổng cục Hải quan).

2. Phân công tổ chức thực hiện

2.1. Ban Cải cách Hiện đại hóa Hải quan:

- Giúp Lãnh đạo Tổng cục chỉ đạo, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc thực hiện quyết định số **1037 /QĐ-TCHQ** ngày **13 /4/ 2015** dẫn trên;

- Tiếp tục hoàn thiện khung năng lực của các vị trí việc làm có sự thay đổi sau khi triển khai hệ thống thông quan tự động VNACCS/VCIS và Luật Hải quan;

- Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực cán bộ công chức theo các tiêu chí đề ra của khung năng lực;

- Tổ chức rà soát, đánh giá năng lực cán bộ công chức theo các tiêu chí đề ra của khung năng lực.

2.2. Vụ Tổ chức cán bộ:

- Phối hợp với Ban Cải cách:

+ Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực cán bộ công chức theo các tiêu chí đề ra của khung năng lực;

+ Tổ chức rà soát, đánh giá năng lực cán bộ công chức theo các tiêu chí đề ra của khung năng lực.

- Phối hợp với Trường Hải quan:

+ Xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng theo khung năng lực;

+ Tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng theo khung năng lực.

2.3. Cục Thuế xuất nhập khẩu

- Phối hợp với Trường Hải quan xây dựng các chương trình, giáo trình, tài liệu và tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng về nghiệp vụ lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu;

- Phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ và các Cục Hải quan tỉnh, thành phố trong các hoạt động rà soát, đánh giá, phân loại trình độ công chức; xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn.... xây dựng và phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu;

- Chủ trì tổ chức tập huấn các quy trình nghiệp vụ giám sát theo phân công tại quy chế đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ Hải quan .

2.4. Trường Hải quan Việt Nam

Trường Hải quan Việt Nam chủ trì, phối hợp với Cục Thuế xuất nhập khẩu, các Vụ, Cục nghiệp vụ liên quan và các Cục Hải quan tỉnh, thành phố để xây dựng chương trình, giáo trình, tài liệu và tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng theo yêu cầu của khung năng lực.

2.5. Các Cục Hải quan tỉnh, thành phố

- Quán triệt nội dung khung năng lực chuyên môn nghiệp vụ (theo cấp độ) lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu đến các cán bộ công chức trực tiếp đảm nhiệm công tác về Thuế xuất nhập khẩu tại Cục Hải quan tỉnh, thành phố;

- Rà soát, đánh giá, phân loại trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức lĩnh vực Thuế xuất nhập khẩu, xác định nhu cầu đào tạo theo yêu cầu của khung năng lực và hướng dẫn của Tổng cục;

- Phối hợp với Trường Hải quan Việt Nam xây dựng các chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ Thuế xuất nhập khẩu;

- Có kế hoạch tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ Thuế xuất nhập khẩu phù hợp với điều kiện của đơn vị;

- Lựa chọn, bố trí đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác Thuế xuất nhập khẩu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

2.6. Các Vụ, Cục nghiệp vụ thuộc cơ quan Tổng cục

- Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ của đơn vị mình được quy định tại khung năng lực;

- Xây dựng và phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn của đơn vị phụ trách liên quan nghiệp vụ Thuế xuất nhập khẩu được xác định trong khung năng lực.

Tổng cục Hải quan yêu cầu các đơn vị khẩn trương tổ chức triển khai thực hiện. Các ý kiến vướng mắc trong quá trình thực hiện được phản ánh về Tổng cục Hải quan (Ban Cải cách Hiện đại hóa). Đầu mối liên hệ: công chức Võ Minh Trâm – Di động: 0989096010./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ Tài chính:
- + Lãnh đạo Bộ: để b/c;
- + Vụ TCCB: để phối hợp;
- Tổng cục trưởng: để b/c;
- Các phó TCT: để chỉ đạo;
- Lưu: VT, CCHĐH (4b).

**KT. TỔNG CỤC TRƯỞNG
PHÓ TỔNG CỤC TRƯỞNG**



Nguyễn Dương Thái