



بسمه تعالی

شماره ۱۵۷۱۳ مورخ ۵۹/۲۰
تاریخ ۱۳۹۵/۹/۲۸
پیوست

معاونان محترم سازمان
روسای محترم مراکز سازمان
سرپرست محترم امور مالیاتی شهر و استان تهران
رئیس محترم شورای عالی مالیاتی
دادستان محترم انتظامی مالیاتی
مدیران کل محترم واحدهای ستادی
مدیرکل محترم امور مالیاتی ...

موضوع: ابلاغ دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

باسلام و احترام؛

در اجرای تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱، بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴ سازمان اداری و استخدامی کشور، مصوبه شورای معاونان سازمان و همچنین آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۱۹) قانون مالیات‌های مستقیم، موضوع بازنگری دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای با در نظر گرفتن قوانین و مقررات مربوط و همچنین نظرات مدیران، کارشناسان و خبرگان، با هدف استقرار نظام شایسته سالاری و شایسته‌گزینی در ستاد و واحدهای تابعه، توسط معاونت توسعه مدیریت و منابع انجام پذیرفت. لذا به پیوست نسخه ای از "دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای سازمان امور مالیاتی کشور" برای اجرا از تاریخ ابلاغ به مدت شش ماه ارسال و جایگزین بخشنامه قبلی به شماره ۲۰۰/۲۰۵۱۰/ص مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۳ می‌شود.

لازم است کلیه مدیران محترم واحدهای سازمانی تابعه با رعایت اصول قانون مداری، عدالت محوری و فسادستیزی، با جدیت کامل نسبت به اجرای بهینه این دستورالعمل اهتمام ورزیده و نظرات اصلاحی خود را در مدت مذکور به معاونت توسعه مدیریت و منابع سازمان ارسال فرمایند.

داود منظور



سازمان امور مالیاتی کشور

معاونت توسعه مدیریت و منابع

دستورالعمل

انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای

سازمان امور مالیاتی کشور

(واحدهای ستاد و صف)

اداره کل منابع انسانی و رفاه

آذرماه-۱۴۰۰

ماده ۱: هدف

هدف از این دستورالعمل، نهادینه سازی شایسته گزینی، شایسته سالاری، پست‌سازی و ایجاد فضای عادلانه رقابتی و شفاف با رویکردی عینی جهت انتخاب، انتصاب و ارتقاء کارکنان شایسته به سطوح بالاتر با بهره‌گیری از سنجش و ارزیابی دانش، توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان در ابعاد عمومی، تخصصی، عملکردی و مدیریتی می‌باشد.

ماده ۲: دامنه شمول

شامل انتصاب کارکنان در کلیه سطوح مدیران حرفه‌ای در سازمان امور مالیاتی کشور می‌باشد.
تبصره: انتصاب در پست‌های معاون سازمان و مدیر کل از شمول این دستورالعمل مستثنی خواهد بود.
مسئولیت نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل و انجام بازبینی‌های دوره‌ای و ارائه گزارش عملکرد کلیه واحدهای سازمانی تابعه، به عهده معاونت توسعه مدیریت و منابع سازمان می‌باشد.

ماده ۳: مراجع و اسناد بالادستی

این دستورالعمل با استناد به مواد ۵۴ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، تصویب نامه‌های شورای عالی اداری به شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۰۵ موضوع "برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی"، شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ موضوع "دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای"، تصویب نامه شورای عالی اداری شماره ۳۸۶۰۶۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ مبنی بر عدم التزام دارا بودن گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریت در سطح مدیران حرفه‌ای پایه و عملیاتی، بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۴ سازمان اداری و استخدامی کشور و آیین‌نامه اجرایی ماده ۲۱۹ قانون مالیات‌های مستقیم به شماره ۲۰۰/۹۸/۸۶ مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۲۴ و بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۷۲۱/ص مورخ ۱۳۹۹/۰۸/۲۸ رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور موضوع دستورالعمل اجرایی مجامع تصمیم‌گیری و اجرایی سازمان و شماره ۲۴۰/۵۳۰۶۵/د مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۹ (اصلاحیه آن) تدوین شده است.

ماده ۴: تعریف واژگان

- ۱-۴ توانمندی‌های مدیریتی: مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدیریتی مشترک که فارغ از ماهیت و مسئولیت‌های اختصاصی شغل منجر به عملکرد بهینه فرد در سازمان می‌شود.
- ۲-۴ دانش تخصصی: مجموعه‌ای از شایستگی‌های دانش‌محور، فنی و تخصصی در شغل که منجر به انجام وظایف تخصصی به صورت بهینه و برجسته می‌گردد.
- ۳-۴ توانمندی‌های عملکردی: مجموعه‌ای از شایستگی‌های عملیاتی در شغل، مبتنی بر نتایج حاصل از گزارشات مستخرج از سامانه و فرآیندهای مالیاتی/توانمندی در شاخص‌های کارکردی منتخب که منجر به انجام بهینه وظایف محوله، وصول مالیات با دقت، کیفیت، سرعت و احصاء نتایج اثربخش می‌گردد.
- ۴-۴ آزمون تعیین سطح مأموران مالیاتی: آزمونی است که به منظور سنجش دانش عمومی و تخصصی کارکنان مالیاتی پس از تأیید کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای، توسط مرکز آموزش، پژوهش و برنامه‌ریزی مالیاتی طراحی و برگزار می‌گردد.
- ۵-۴ ارزیابی و توسعه شایستگی: فرآیندی است که توسط مرجع صلاحیت‌دار با مجوز برگزاری کانون ارزیابی از سازمان اداری و استخدامی کشور و تأیید کانون ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان، از طریق برگزاری مجموعه‌ای از آزمون‌ها و تمرینات، تحت نظر عده‌ای ارزیاب متخصص، سطح مهارت‌ها، قابلیت‌ها و توانمندی‌های مدیریتی شرکت‌کنندگان در فرایند ارزیابی برای ایفای نقش‌های سازمانی و همچنین ظرفیت بالقوه آنها را برای بهبود و توسعه توانمندی‌ها بررسی، ارزیابی و تعیین می‌نماید.

۴-۶- کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای: اعضای کارگروه عبارتند از: معاون توسعه مدیریت و منابع (رئیس کارگروه)، معاونین سازمان، رئیس امور مالیاتی شهر و استان تهران، رئیس مرکز آموزش، پژوهش و برنامه ریزی مالیاتی، رئیس شورای عالی مالیاتی، دادستان انتظامی مالیاتی، مدیر کل دفتر ریاست و امور بین الملل، مدیر کل دفتر مرکزی حراست، مدیر کل منابع انسانی و رفاه (دبیر کارگروه).

۴-۷- اعضای کمیته انتخاب و انتصاب مدیران ذیل کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای در ستاد سازمان شامل معاون توسعه مدیریت و منابع (رئیس کمیته)، معاون مربوطه سازمان، مدیران کل زیرمجموعه، دادستان انتظامی مالیاتی (حسب مورد)، مدیر کل دفتر مرکزی حراست و مدیر کل منابع انسانی و رفاه (دبیر کمیته)، می باشند.

۴-۸- کارگروه توسعه مدیریت واحدهای سازمانی: مطابق مفاد بخشنامه شماره ۱۴۷۲۱/۲۰۰/ص مورخ ۱۳۹۹/۰۸/۲۸ رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور، (موضوع دستورالعمل اجرایی مجامع تصمیم گیری و اجرایی سازمان) به اضافه رئیس اداره منابع انسانی و رفاه واحد سازمانی که وظیفه هماهنگی، انجام امور دبیرخانه ای و بررسی و اعلان نتایج مصاحبه همزمان در انتهای جلسه را به عهده خواهد داشت. تبصره: به منظور ارائه گزارش عملکردی از سامانه های مالیاتی مورد عمل، برای معرفی شدگان جهت تصدی پست های مرتبط به کارگروه مذکور، میبایست از بالاترین مسئول امور فناوری اطلاعات (معاون/رئیس/...) در جلسه کارگروه به منظور ارائه گزارش مذکور حسب مورد دعوت به عمل آید.

۴-۹- مدیر بلافصل: شامل کلیه مدیران سطوح میانی و پایه شاغل در سازمان هستند که برای پست های بلاقصی حوزه مدیریتی تحت سرپرستی خود اختیار تصمیم گیری و پیشنهاد انتصاب به مقام بالاتر از خود را دارند. (به عنوان مثال رئیس گروه حسابرسی مالیاتی مدیر بلافصل حسابرس ارشد مالیاتی و رئیس امور حسابرسی مالیاتی مدیر بلافصل رئیس گروه حسابرسی مالیاتی، و به همین ترتیب ... می باشد).

۴-۱۰- مدیران حرفه ای در سطح میانی شامل پست های سازمانی معاون مدیر کل و مدیر در ستاد و صف سازمان می باشد.

۴-۱۱- مدیران حرفه ای در سطح پایه شامل پست های سازمانی نماینده سازمان در هیأت های حل اختلاف مالیاتی، رئیس امور حسابرسی مالیاتی، رئیس گروه حسابرسی مالیاتی، رئیس اداره/گروه، دادیار مسئول و دادیار یا مشاغل همتراز در ستاد و صف سازمان حسب مورد می باشد.

۴-۱۲- مراجع نظارتی در این دستورالعمل دفتر مرکزی حراست و دادستانی انتظامی مالیاتی حسب مورد می باشند.

۴-۱۳- منظور از مشاغل صنفی در این دستورالعمل مشاغلی هستند که شاغلین آنها در شغل "مامور تشخیص مالیات" و "حسابرس مالیاتی" فعالیت می نمایند. سایر شغل ها در زمره "مشاغل ستادی" محسوب میشوند.

ماده ۵: شرایط عمومی انتخاب:

۵-۱- دارا بودن مدرک تحصیلی حداقل لیسانس در رشته های تحصیلی مندرج در شرایط احراز؛

تبصره ۱: با استناد به آئین نامه اجرایی ماده ۲۱۹ قانون مالیات های مستقیم، افرادی که تا تاریخ این دستورالعمل با مدرک تحصیلی پایین تر از لیسانس و یا با مدرک تحصیلی غیر مرتبط به سمت های دایمه شمول این دستورالعمل انتصاب یافته اند برای ارتقا نیاز به ارائه حداقل مدرک تحصیلی لیسانس ندارند.

۵-۲- طی دوره های آموزشی تخصصی و عمومی مرتبط.

۵-۳- کسب حداقل ۸۵ درصد امتیاز ارزیابی عملکرد در دو سال منتهی به انتصاب.

۵-۴- دارا بودن رابطه استخدامی رسمی یا پیمانی.

۵-۵- احراز صلاحیت اعتقادی، اخلاقی و رفتاری فرد برای انتصاب از مراجع ذیربط.

۵-۶- دارا بودن حداقل تجربه مورد نیاز جهت انتصاب در سطوح مدیریتی بر اساس جدول ذیل:

سطوح پایه/عملیاتی و میانی در مشاغل ستادی				سطوح پایه/عملیاتی و میانی در مشاغل صفی			سطوح مدیریت حرفه ای در مشاغل صفی
سطح پیش نیاز	حداقل تجربه در سمت سطح قبلی	حداقل تجربه خدمتی در سازمان امور مالیاتی کشور	سطوح مدیریت حرفه ای در مشاغل ستادی	سطح پیش نیاز (بر اساس ماده ۲۱۹ قانون مالیات های مستقیم)	حداقل تجربه در سمت سطح قبلی	حداقل تجربه خدمتی در سازمان امور مالیاتی کشور	
کارشناس در شغل مرتبط	۳ سال	۴ سال	رئیس گروه، رئیس اداره یا مشاغل همتراز	تجربه در پست حسابرس ارشد مالیاتی یا مشاغل صفی همتراز	۳ سال	۴ سال	رئیس گروه حسابرسی مالیاتی، دادیار/رئیس اداره / گروه یا مشاغل صفی همتراز
رئیس گروه، رئیس اداره یا مشاغل همتراز در شغل های مرتبط	۲ سال	۶ سال	معاون توسعه مدیریت و منابع/معاون مدیرکل ستادی	تجربه در پست های رئیس اداره/گروه مالیاتی، دادیار یا مشاغل مالیاتی همتراز	۳ سال	۴ سال	رئیس امور حسابرسی مالیاتی، نماینده سازمان در هیات های حل اختلاف مالیاتی/ دادیار مسئول
				تجربه در پست رئیس امور حسابرسی مالیاتی، های نماینده هیات حل اختلاف مالیاتی، دادیار مسئول یا مشاغل همتراز	۲ سال	۶ سال	معاون مدیرکل مالیاتی/ مدیر مالیاتی شهرستان ها

۵-۷- دوره خدمت در پست های مدیریت حرفه ای ۴ سال است که پس از چهار سال در صورت وجود و استمرار شرایط عمومی و کسب نمره ارزیابی حداقل ۸۵ درصد از کل و پیشنهاد مدیر بلافصل و رعایت سایر موارد، مدت مذکور قابل تمدید می باشد.

۵-۸- مطابق تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ شورای عالی اداری و همچنین بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ سازمان اداری و استخدامی کشور و تصویب نامه شورای عالی اداری شماره ۳۸۶۰۶۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ شرکت در کانون ارزیابی و توسعه شایستگی و دارا بودن گواهینامه شایستگی عمومی و اختصاصی برای ارتقاء در سطوح مدیریت میانی (معاون مدیرکل و مدیر کل) الزامی است.

تبصره ۱: شرط دارا بودن "گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت های مدیریتی" برای انتصاب در سطح مدیریت حرفه ای پایه و عملیاتی (که به عنوان سطوح سرپرستی تعریف می گردند) به مدت (۳) سال از تاریخ ابلاغ تصویب نامه شورای عالی اداری به شماره ۳۸۶۰۶۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ الزامی نمی باشد. اخذ گواهینامه از کانون های ارزیابی مورد تایید سازمان برای پست های مدیریتی پایه عملیاتی مشاغل ستادی از عوامل امتیاز آور محسوب می گردد.

تبصره ۲: شرکت مجدد در کانون ارزیابی برای افرادی که خدمت لازم برای صدور گواهینامه شایستگی را کسب ننموده اند، در صورت تقاضای داوطلبین انتصاب، حداقل پس از گذشت شش ماه از تاریخ ارزیابی امکان پذیر خواهد بود.

ماده ۶: فرآیند انتخاب و انتصاب

مشمولین برای انتصاب به مشاغل بالاتر بر اساس اولویت امتیاز مکنتیه از مجموع عوامل بندهای ۱ تا ۸ ماده ۷ این دستورالعمل و با رعایت فرایند این دستورالعمل مطابق با ضوابط ذیل ارزیابی و تعیین می شوند.

مسئولیت اجرای ارزیابی		
پست	مرجع ارزیابی	دبیر کارگروه
رئیس امور حسابرسی مالیاتی، نماینده سازمان در هیأت های حل اختلاف مالیاتی، رئیس گروه حسابرسی مالیاتی، دادیار مسئول، دادیار و رئیس اداره یا مشاغل همتراز در واحدهای استانی	کارگروه توسعه مدیریت واحدهای استانی	معاون توسعه مدیریت و منابع استان دبیرخانه کارگروه مستقر در اداره منابع انسانی و رفاه
معاون مدیرکل، مدیر، در ستاد سازمان و واحدهای استانی و رئیس اداره، رئیس گروه، دادیار مسئول و دادیار در ستاد سازمان	کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای/کمیته انتخاب و انتصاب مدیران	مدیرکل منابع انسانی و رفاه دبیرخانه کارگروه مستقر در اداره کل منابع انسانی و رفاه

تبصره ۱: انتصاب واجدین شرایط به پست های سطح مدیران میانی پس از مصاحبه و اخذ تاییدیه از کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای و صدور حکم توسط معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان انجام می پذیرد.

تبصره ۲: انتصاب واجدین شرایط به پست نماینده سازمان در هیأت های حل اختلاف مالیاتی پس از ارزیابی در کارگروه توسعه مدیریت واحدهای استانی و اخذ امتیازات لازم، تایید دفتر نظارت بر امور دادرسی مالیاتی و با حکم معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان انجام می پذیرد.

تبصره ۳: انتصاب واجدین شرایط به پست های سطح مدیران پایه/عملیاتی در واحدهای صفی با پیشنهاد مدیرکل واحد مربوطه، پس از ارزیابی و اخذ تاییدیه از کارگروه توسعه مدیریت و پس از تایید مدیرکل متناظر واحد ذیربط ستادی، با امضای مدیرکل پیشنهاد دهنده انجام می پذیرد. انتصاب واجدین شرایط به پست رئیس امور حسابرسی مالیاتی، صرفاً پس از اخذ نظر موافق معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان انجام می پذیرد.

تبصره ۴: انتصاب واجدین شرایط به پست های سطح مدیران پایه در واحدهای ستادی سازمان با پیشنهاد مدیرکل/مدیر واحد سازمانی و پس از ارزیابی در کمیته انتخاب و انتصاب مدیران ذیل کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای انجام می پذیرد.

تبصره ۵: شرکت در کانون ارزیابی مورد تایید سازمان برای واجدین شرایط انتصاب به سطح مدیران پایه در مشاغل ستادی از عوامل امتیاز آور محسوب میگردد. شرکت در کانون ارزیابی مورد تایید پس از معرفی مدیر کل صرفاً از طریق معرفی سازمان امکالپذیر خواهد بود.

تبصره ۶: صدور هر گونه حکم انتصاب به پست های بالاتر منوط به اخذ استعلام و موافقت دفتر مرکزی حراست و دادستانی انتظامی مالیاتی (حسب مورد) می باشد. مراجع مذکور موظفند در حداقل زمان ممکن (حداکثر ۲۰ روز کاری) نسبت به پاسخگویی استعلامات اقدام نمایند.

تبصره ۷: برای انتصاب در هر پست با در نظر داشتن شرایط عمومی انتخاب، و همچنین (عدم وجود محکومیت در تخلفات اداری، دادستانی و...) دارا بودن شرایط احراز و بالاترین امتیاز در مجموع عوامل بندهای ۱ تا ۶ ماده ۷ این دستورالعمل، از بانک اطلاعات پرسنلی (احصای لیست از گزارش ۲۲۷-۷۱۰ سیستم جامع منابع انسانی رهیافت)، سه برابر ظرفیت هر پست از ابتدای لیست واجدین شرایط به ترتیب امتیاز به دبیرخانه کارگروه صفی / ستادی حسب مورد پیشنهاد خواهد شد و پس از بررسی واحد منابع انسانی و رفاه و اطمینان از واجد شرایط بودن افراد و صحت امتیازات آنها در نهایت پس از برگزاری جلسه مصاحبه فرد با بالاترین امتیاز انتخاب و پس از طی تشریفات و استعلامات قانونی به پست مورد نظر انتصاب خواهد یافت.

تبصره ۸: در انتصاب مدیران پایه/عملیاتی مشاغل ستادی، پس از اعلام سه نفر ابتدای لیست واجدین شرایط توسط واحد سازمانی به ذینفعان، افراد مذکور میبایست در کانون ارزیابی مورد تایید سازمان شرکت نمایند. لازم به ذکر است افرادی که قبل از ابلاغ این دستورالعمل در کانون های ارزیابی مورد تایید/ طرف قرارداد سازمان شرکت نموده اند تباری به شرکت مجدد در کانون ارزیابی برای انتصاب در همان سطح سازمانی نخواهند داشت.

تبصره ۹: اداره کل منابع انسانی و رفاه اداره منابع انسانی و رفاه استان ها موظف هستند شرایط عمومی و عوامل امتیاز آور را به دقت بررسی نموده به نحوی که کلیه معرفی شدگان از میان ۳ برابر اول لیست واجدین شرایط باشند. در صورت انصراف افراد جهت شرکت در فرایند ارزیابی و یا وجود پرونده تخلفاتی و یا ملاحظات دادستانی و... از افراد بعدی لیست واجدین شرایط تا تکمیل ۳ برابر ظرفیت برای هر پست جهت شرکت در کانون ارزیابی دعوت به عمل خواهد آمد.

تبصره ۱۰: انتخاب ۳ برابر واجدین شرایط هر انتصاب با اولویت تقسیم بندی جغرافیایی توابع، بخش شهرستان مرکز استان خواهد بود. در پست هایی که امکان معرفی و تأمین از همکاران واجد شرایط در واحد محل خدمت پس از رعایت اولویت بندی جغرافیایی وجود ندارد مراتب به اداره کل منابع انسانی و رفاه سازمان منعکس و حسب مورد نسبت به اعلان فراخوان اقدام لازم انجام می پذیرد.

تبصره ۱۱: انجام مصاحبه برای کلیه واجدین شرایط، توسط "کارگروه توسعه مدیریت واحدهای استانی" و در ستاد سازمان توسط "کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای" میبایست در شرایط عادلانه با سوالات یکسان به صورت استاندارد و با حضور ارزیابان ثابت صورت می پذیرد.

تبصره ۱۲: انتصاب کارکنان در پست های همتراز (به غیر از نقل و انتقال بین واحدهای صف و ستاد) نیازمند طی فرایند این دستورالعمل نمی باشد.

ماده ۷: معیارهای ارزیابی و نحوه تخصیص امتیاز

معیارهای ارزیابی و نحوه تخصیص امتیاز به شرح ذیل تعیین می گردد:

بند	عوامل	سطوح مدیران پایه/ عملیاتی		سطوح مدیران میانی		مرجع ارزیابی
		حداکثر امتیاز برای مشاغل صفتی	حداکثر امتیاز برای مشاغل سنادی	حداکثر امتیاز برای مشاغل صفتی	حداکثر امتیاز برای مشاغل سنادی	
۱-۷	آزمون تعیین سطح ماموران مالیاتی	۵	-	۵	-	مرکز آموزش، پژوهش و برنامه ریزی مالیاتی
۲-۷	سوابق خدمتی و تجربگی مندرج در حکم	۳۰	۳۰	۳۰	۳۰	
۳-۷	آخرین مدرک تحصیلی	۲۵	۲۵	۲۵	۲۵	
۴-۷	اشاره‌گری مندرج در حکم	۶	۶	۶	۶	
۵-۷	آموزش‌های عمومی و تخصصی مندرج در سیستم پرسنلی	۵	۵	۵	۵	
۶-۷	ارزیابی عملکرد کارکنان	۱۴	۱۴	۱۴	۱۴	فرم ارزشیابی کارکنان با مسئولیت واحد منابع انسانی و رفاه
۷-۷	میانگین امتیازات حاصله از نتایج کانون ارزیابی و توسعه شایستگی	-	۱۰	۵	۱۰	کانون ارزیابی مورد تایید سازمان امور مالیاتی کشور
۸-۷	توانمندی‌های مدیریتی و عملکرد	۱۵	۱۰	۱۰	۱۰	کارگروه انتصاب مدیران حرفه‌ای / کارگروه توسعه مدیریت
جمع کل		۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	

تبصره ۱: امتیاز کانون برای مدیران سطح میانی در مشاغل صفتی و سنادی و برای مدیران سطح پایه/عملیاتی در مشاغل سنادی لحاظ می‌شود. (امتیازی برای نتایج کانون سطح پایه/عملیاتی مشاغل صفتی محاسبه نمیگردد).

تبصره ۲: کسب حداقل ۶۰ درصد از مجموع امتیازات موضوع ماده ۷ این دستورالعمل برای انتصاب در پست‌های مدیریت حرفه‌ای الزامی می‌باشد.

تبصره ۳: به منظور برقراری عدالت و گسترش فرهنگ شایسته‌گزینی، ترتیبی اتخاذ گردد تا در مصاحبه کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای و کارگروه توسعه مدیریت واحدهای استانی شرایط برابر در تعداد، سطح دشواری و عنوان سوالات برای معرفی شدگان هر پست در نظر گرفته شود.

تبصره ۴: با نظارت مدیران واحدهای سازمانی، معاون / رئیس اداره فناوری اطلاعات واحد مربوطه موظف است قبل از شروع فرایند ارزیابی نسبت به ارایه گزارش توانمندی‌های عملکردی مالیاتی سنوات گذشته هر یک از معرفی شدگان با توجه بند ۳-۸-۷ به کارگروه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای مستندات لازم را ارائه نماید و در صورت ضرورت با تشخیص مدیر واحد در جلسه تبیین نمایند.