

## سوالات متداول در خصوص نحوه خدمت در دستگاههای اجرایی

۱- ورود به خدمت دستگاههای اجرایی چگونه است؟

به استناد ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاههای اجرایی می‌باشند براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود.

۲- به کارگیری افراد در دستگاههای اجرایی چگونه امکان پذیر است؟

به استناد ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارگیری افراد در دستگاههای اجرایی پس از پذیرفته شدن در آزمونهای استخدامی ( که به طور نشر آگهی میگردد) امکانپذیر است.

۳- داوطلبین خدمت در دستگاههای اجرایی چگونه از نشر آگهی آزمون های استخدامی مطلع می شوند؟

با مراجعه به سایت سازمان سنجش آموزش کشور و مطالعه اطلاعیه آزمون های استخدامی و شرکت در آزمون ها

۴- تقاضای جذب نیروی انسانی قراردادی در دستگاههای اجرایی چگونه است؟

به استناد بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور، دستگاه ها در صورت کمبود نیروی انسانی در وظایف و مشاغل اصلی خود، میتوانند در چهارچوب سند برنامه نیروی انسانی موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۹۳/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری با توجه به اجرایی شدن بند (الف) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه، با رعایت اصول شایسته گزینی برای انتخاب افراد در فضای رقابتی برای انجام شغل مورد نظر، تقاضای جذب نیروی انسانی قراردادی نمایند.

۵- شرایط ورود به خدمت رسمی و پیمانی دولت چیست؟

برای ورود به خدمت رسمی و پیمانی دولت، احراز برخی شرایط عمومی و اختصاصی ضروری است.

۶- شرایط عمومی ورود به خدمت رسمی و پیمانی چیست؟

الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهار سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهار و پنج سال؛ ضمناً سن کارمند پیمانی در انتهای مدت قرارداد استخدام نباید از شصت و پنج سال و برای مشاغل تخصصی از هفتاد سال تجاوز کند.

با استنتاج منطقی و اصولی از شروط فوق می‌توان گفت شرط سن در استخدام رسمی و پیمانی به شرح زیر است:

- برای استخدام رسمی داشتن حداقل بیست سال تمام و حداکثر چهار سال تمام در زمان «استخدام»؛ در مورد متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری، حداکثر سن استخدام استثنائاً چهار و پنج می‌باشد.

- برای استخدام پیمانی داشتن حداقل بیست سال تمام در زمان «انعقاد قرارداد استخدام» و حداکثر شصت و پنج سال تمام در زمان «خاتمه قرارداد استخدام»؛ در مورد مشاغل اختصاصی، حداکثر سن در زمان «خاتمه قرارداد استخدامی» نباید از هفتاد سال تجاوز نماید.

در پایان این بحث لازم به ذکر است، به کارگیری افراد ... با سن کمتر از بیست سال تمام در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، مجاز می‌باشد.

ب- داشتن تابعیت ایران؛ تابعیت رابطه‌ای معنوی، سیاسی و حقوقی بین یک فرد و کشور می‌باشد که ممکن است به صورت اصلی و یا اکتسابی باشد. با توجه به اطلاق بند (ب) ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، افرادی که دارای تابعیت ایرانی (اعم از اصلی یا اکتسابی) باشند، می‌توانند به طور رسمی و یا پیمانی به خدمت دولت درآیند.

البته استثنائاتی نیز بر این امر وارد است. با این توضیح که علاوه بر رهبر و رئیس‌جمهور که به عنوان بالاترین مقامات اجرایی کشور بایستی تابعیت ایرانی اصیل داشته باشند، شرط استخدام در وزارت اطلاعات نیز داشتن تابعیت اصلی ایرانی است.

ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان؛ با توجه به تصریح بند مذکور، بانوان نسبت به این شرط خروج موضوعی دارند.

د- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر؛ در قانون استخدام کشوری «عدم اعتیاد به دخانیات» جزو شرایط عمومی ورود به خدمت دولتی شمرده نشده بود، اما با تغییر نگرش مقنن در قانون مدیریت خدمات کشوری، یکی از شروط استخدام، عدم اعتیاد به دخانیات ذکر شده است.

ه- نداشتن سابقه محکومیت جزائی مؤثر. در خصوص این شرط باید به ماده ۶۲ مکرر قانون مجازات اسلامی رجوع کرد. مطابق ماده مذکور محکومیت قطعی کیفری در جرایم عمدی، محکوم‌علیه را به شرح ذیل از حقوق اجتماعی (که استخدام یکی از آنها است)، محروم می‌نماید و پس از اجرای حکم و انقضای مدت تعیین شده رفع اثر می‌گردد.

- محکومان به قطع عضو در جرایم مشمول حد، پنج سال پس از اجرای حکم.

- محکومان به شلاق در جرایم مشمول حد، یک سال پس از اجرای حکم.

- محکومان به حبس تعزیری بیش از سه سال، دو سال پس از اجرای حکم.

- محکومان به مجازات اعدام (و قصاص) چنانچه اجرای حکم به جهتی از جهات متوقف شود، هفت سال پس از انقضای حکم.

بنابراین پس از خاتمه مدت تعیین شده در موارد فوق، محکومیت غیرمؤثر بوده و ورود فرد به خدمت دولتی میسر می‌باشد. برای مثال فردی که به دلیل ارتکاب جرایم مشمول حد به تحمل شلاق محکوم شده است، یک سال پس از اجرای حکم می‌تواند به استخدام دولت در آید، زیرا محکومیت وی غیرمؤثر شده است.

و- دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است)؛ در قانون استخدام کشوری داشتن گواهینامه ششم ابتدایی (معادل پنجم ابتدایی در نظام آموزشی کنونی)، برای ورود به خدمت دولتی کفایت می‌نمود. اما با تحول جامعه و بالا رفتن سطح سواد افراد، مقنن دارا بودن مدرک دانشگاهی یا همتراز آن را برای ورود به خدمت دولتی لازم شمرده است.

لازم به ذکر است، به کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم به طور استثنائی و در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.

ز- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند، براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور به تصویب هیأت وزیران می‌رسد؛ تفسیر منطقی از این شرط آن است که اگر کسی نقص عضو داشته، ولی توانایی انجام کاری که برای آن استخدام شده را داشته باشد، می‌تواند به استخدام دولت درآید. به بیان دیگر مهم این است که فرد توانایی لازم برای «انجام کاری که جهت انجام آن استخدام شده است» را داشته باشد.

ح - اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران؛ اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از اقلیت‌های مذهبی شناخته شده در اصل ۱۳ قانون اساسی (زرتشتی، کلیمی و مسیحی)، از دیگر شرایط عمومی ورود به خدمت دولتی است.

ط - التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران؛ به نظر می‌رسد اگر منظور قانون‌گذار این بوده که صرف اعلام وفاداری به قانون اساسی را برای احراز آن کافی بداند و اصل را بر التزام افراد به قانون اساسی قرار دهد، می‌توان آن را پذیرفت. ولی چنانچه قرار باشد این شرط توسط مقامات قانونی احراز گردد، شناسایی آن به عنوان یکی از شرایط عمومی ورود به خدمت چندان صحیح و منطقی نیست؛ زیرا احراز آن به دلیل عدم وجود معیارهای قانونی از لحاظ عملی ممکن نیست.

ی - شرایط عمومی مربوط به قوانین و مقررات گزینش؛ اگرچه در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری فقط موارد فوق به عنوان شرایط ورود به خدمت عنوان شده است، ولی با توجه به تبصره ۴ ماده مذکور که مقرر می‌دارد: «قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است»، می‌توان گفت شرایط عمومی دیگری نیز برای استخدام دولتی لازم است. این شرایط مطابق **قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش** عبارتند از:

- اعتقاد و التزام به ولایت فقیه و نظام جمهوری اسلامی.
- عدم اشتها به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق.
- عدم سابقه وابستگی تشکیلاتی، هواداری از احزاب و سازمان‌ها و گروه‌هایی که غیر قانونی بودن آن‌ها از طرف مقامات صالحه اعلام شده و یا می‌شود مگر آن که توبه ایشان احراز شود.

#### ۷- شرایط اختصاصی ورود به خدمت رسمی و پیمانی چیست؟

الف- توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات؛ یکی از شروط اختصاصی ورود به خدمت دولتی برای افرادی که در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر استخدام می‌شوند، احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد. مطابق تبصره ۲ ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور توسط معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ب- گذراندن دوره آزمایشی؛ افرادی که برای استخدام رسمی پذیرفته شده‌اند، بایستی پیش از استخدام رسمی قطعی، یک دوره آزمایشی را که مدت آن **سه سال** می‌باشد، بگذرانند. در صورتی که مستخدم پس از خاتمه دوره آزمایشی شرایط ذیل را احراز نماید، از بدو خدمت به طور قطعی به استخدام دولت درمی‌آیند.

- حصول اطمینان از لیاقت (علمی، اعتقادی و اخلاقی)، کاردانی، علاقه به کار، خلاقیت، نوآوری، روحیه خدمت به مردم و رعایت نظم انضباط اداری از طریق کسب امتیاز لازم با تشخیص کمیته تخصصی تعیین صلاحیت کارمندان رسمی.

- طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز لازم.

- تأیید گزینش.

اما پرسش اساسی که پیش می‌آید این است که اگر مستخدم دوره آزمایشی را طی نماید، ولی اداره استخدام‌کننده وضعیت او را در پایان دوره مشخص نکند، تکلیف وی چه خواهد بود؟

متأسفانه قانون گذار در این خصوص حکم خاصی مقرر ننموده است. ولی به نظر می‌رسد اگر اداره استخدام کننده در پایان دوره نظر خود را اعلام ننماید و مستخدم همچنان به کار خود ادامه دهد، بایستی عدم اعلام نظر اداره را بر احراز شرایط قانونی» حمل نمود و وی را به عنوان مستخدم رسمی قطعی به حساب آورد. آرای صادره از دیوان عدالت اداری نیز مؤید این دیدگاه است.

اما در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند، واحد دولتی متبوع با وی به یکی از روش‌های ذیل رفتار خواهد شد:

الف- اعطاء مهلت دوساله دیگر برای احراز شرایط لازم.

ب- تبدیل وضع به استخدام پیمانی؛ مسلم است با تبدیل وضع کارمند به استخدام پیمانی، پست سازمانی وی نیز به یکی از پست‌های غیرحاکمیتی تبدیل خواهد شد.

ج- لغو حکم استخدام؛ در این حالت بدون هرگونه تعهد حکم برکناری آنان از طرف وزارتخانه یا مؤسسه استخدام کننده صادر می‌شود.