فصل دوم: ورود به خدمت، استخدام، انتصابات و توانمندسازی (غیر هیأت علمی)

برنامه‌ریزی نیروی انسانی و مجوزهای استخدام

اولویت مطالعه: مهم | ۶ تست آخر فصل

برنامه‌ریزی نیروی انسانی: متناسب با برنامه پنج‌ساله توسعه و شاخص‌های ابلاغی وزارت، به تفکیک هر سال تدوین و در سال اول هر برنامه برای تصویب به هیأت امنا برده می‌شود (ماده ۳۰).

پست خالی: استفاده از هر مجوز استخدام رسمی و پیمانی مستلزم پست یا ردیف خالی سازمانی در تشکیلات مصوب است (تبصره ماده ۳۰).

مرجع مجوز: مجوزهای سالیانه استخدام پیمانی و تبدیل وضع قراردادی‌های شاغل صرفاً توسط معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه تعیین و ابلاغ می‌شود (ماده ۳۱).

سهمیه‌های تبصره ۱ و ۲ ماده ۳۱

موضوع	مبنا	ابلاغ	تبصره
جایگزین خروجی پیمانی یا قراردادی (بازنشستگی، ازکارافتادگی، فوت، بازخرید، اخراج، استعفا)	نظر اداره کل منابع انسانی و پشتیبانی	معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه	۱
ایجاد، توسعه و تغییر واحدها (سطح‌بندی بیمارستان‌ها، گسترش شبکه‌ها، شورای گسترش)	استانداردهای همان اداره کل	همان معاونت	۲

واحد تازه: بودجه، تشکیلات و مجوز استخدامی هم‌زمان با تجهیز پیگیری می‌شود تا آغاز فعالیت واحد انجام شده باشد (تبصره ۳ ماده ۳۱).

نکته: تبصره ۴ ماده ۳۱ با دادنامه مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۰۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از تاریخ تصویب ابطال شده است.

عددهای این مبحث

- **برنامه نیروی انسانی: طرح در هیأت امنا در سال اول هر برنامه پنج‌ساله (ماده ۳۰)**
- **ابطال تبصره ۴ ماده ۳۱: دادنامه مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۰۱**

★ نکات مهم این مبحث

- مجوز سالیانه استخدام پیمانی را صرفاً معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه تعیین و ابلاغ می‌کند.
- هر مجوز استخدام رسمی و پیمانی به پست یا ردیف خالی سازمانی در تشکیلات مصوب نیاز دارد.
- تبصره ۴ ماده ۳۱ با رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

به‌کارگیری قراردادی و مشاغل کارگری

اولویت مطالعه: ضروری | ۱۳ تست آخر فصل

قراردادی کار معین: اگر وزارتخانه مجوز پیمانی تأمین نکند، مؤسسه برای نیاز موقت می‌تواند نیروی قراردادی بگیرد. کمیته‌ای از معاون توسعه مدیریت و منابع مؤسسه و مدیر کل منابع انسانی و پشتیبانی وزارتخانه، حداکثر دو بار در سال، نیاز و تعداد و رشته‌ها را تعیین می‌کند (تبصره ۵ ماده ۳۱).

۱- مصوبات کمیته با ابلاغ معاون توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه اجرایی می‌شود؛ به‌کارگیری با رعایت ماده ۳۳، طبق دستورالعمل مصوب هیأت امنا و شرایط احراز طبقه‌بندی مشاغل است (تبصره ۵ ماده ۳۱).

پزشک خانواده: نیروهای طرح پزشک خانواده و بیمه روستایی، صرفاً در صورت تشخیص و نیاز و در قالب بسته‌های سیاستی تأییدشده معاونت بهداشت وزارت، بدون آزمون و صرفاً با مصاحبه، احراز صلاحیت عمومی و گزینش، قراردادی پذیرفته می‌شوند (تبصره ۶ ماده ۳۱).

تأمین اعتبار: هرگونه به‌کارگیری قراردادی منوط به تأمین اعتبار از سوی مؤسسه است (تبصره ۷ ماده ۳۱).

مشاغل کارگری: مؤسسه در سقف اعتبارات و طبق استانداردها با اشخاص حقیقی برای نظافتچی، پیشخدمت، آبدارچی، نامه‌رسان، تلفنچی، راننده اتومبیل صرفاً دولتی، آشپز، متصدی توزیع غذا و متصدی تأسیسات قرارداد می‌بندد (ماده ۳۲).

۱- این کارکنان مشمول قانون کارند و پس از عقد قرارداد از نظر بیمه و بازنشستگی تابع قانون تأمین اجتماعی (تبصره ۱ و ۲ ماده ۳۲).

بند	شرط
هـ	نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر
و	مدرک دانشگاهی از مؤسسات معتبر
ز	سلامت جسمانی و روانی طبق دستورالعمل هیأت امنا
ح	اعتقاد به اسلام یا ادیان شناخته‌شده در قانون اساسی
ط	التزام به قانون اساسی

تبصره‌های ماده ۳۴

تبصره	حکم
۱	اتباع خارجی: به‌کارگیری موقت طبق قوانین خاص؛ حقوق و مزایا طبق همین آیین‌نامه
۲	مشمولان قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان، قانون کار و هیأت علمی تابع مقررات خودند؛ ولی حقوق، مزایا و امور رفاهی مشمولان قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان تابع همین آیین‌نامه است
۳	رعایت قوانین استخدام ایثارگران
۴	سابقه تمام‌وقت دولتی حداکثر ۵ سال به سقف سنی اضافه می‌شود
۵	بهیار: دیپلم بهیاری و حداقل ۱۸ سال؛ سایر مشاغل دیپلم: ضوابط ابلاغی وزارتخانه
۶	بهورز: دیپلم یا فوق دیپلم، طبق دستورالعمل هیأت امنا

عددهای این مبحث

- **سن ورود: ۲۰ سال تمام تا ۴۰ سال؛ دکتری و بالاتر ۴۵ سال (بند الف ماده ۳۴)**
- **افزایش سقف سنی: حداکثر ۵ سال سابقه تمام‌وقت دولتی (تبصره ۴ ماده ۳۴)**
- **بهیار: حداقل ۱۸ سال (تبصره ۵ ماده ۳۴)**

★ نکات مهم این مبحث

- سن ورود ۲۰ سال تمام تا ۴۰ سال است و برای دکتری و بالاتر ۴۵ سال.
- سابقه تمام‌وقت دولتی حداکثر ۵ سال به سقف سنی اضافه می‌شود؛ بهیار از ۱۸ سال.
- شماره ملی هر کارمند، شماره مستخدم اوست.

شکل‌های استخدام و دوره رسمی آزمایشی

اولویت مطالعه: ضروری | ۱۰ تست آخر فصل

سه شکل: رسمی، پیمانی برای مدت معین و قراردادی برای مدت معین (ماده ۳۵). ورود به خدمت در بدو امر پیمانی یا قراردادی است (تبصره ۱ ماده ۳۵).

مسیر تبدیل وضع

از	به	شرط	ماده
قراردادی	پیمانی	قبولی در آزمون استخدامی	تبصره ۱ ماده ۳۵
پیمانی	رسمی آزمایشی	حداقل ۳ و حداکثر پس از ۶ سال خدمت پیمانی، طبق دستورالعمل هیأت امنا	تبصره ۲ ماده ۳۵
رسمی آزمایشی	رسمی	دوره ۱ تا ۲ ساله و سه شرط	ماده ۳۶

پیمانی بدون شرایط: اگر شرایط تبدیل به رسمی آزمایشی احراز نشود، قرارداد پیمانی تمدید نمی‌شود (تبصره ۲ ماده ۳۵).

دوره رسمی آزمایشی: حداقل یک و حداکثر دو سال؛ شرط تبدیل به رسمی: الف) کسب امتیاز شایستگی به پیشنهاد مدیر بلافصل و تأیید معاون توسعه مدیریت و منابع مؤسسه؛ ب) طی دوره‌های آموزشی و کسب امتیاز؛ ج) تأیید گزینش (ماده ۳۶).

احراز نکردن شرایط: در ضمن یا پایان دوره، یا یک سال مهلت دیگر داده می‌شود (کل دوره آزمایشی حداکثر سه سال) یا رابطه استخدامی قطع می‌شود (تبصره ۱ ماده ۳۶). دستورالعمل اجرایی مصوب هیأت امناست (تبصره ۲ ماده ۳۶).

عددهای این مبحث

- پیمانی به رسمی آزمایشی: حداقل ۳، حداکثر پس از ۶ سال (تبصره ۲ ماده ۳۵)
- دوره رسمی آزمایشی: ۱ تا ۲ سال؛ مهلت اضافه ۱ سال؛ کل حداکثر ۳ سال (ماده ۳۶)

★ نکات مهم این مبحث

- ورود به خدمت فقط پیمانی یا قراردادی است؛ قراردادی با قبولی در آزمون پیمانی می‌شود.
- پیمانی حداقل ۳ و حداکثر پس از ۶ سال رسمی آزمایشی می‌شود؛ وگرنه قراردادش تمدید نمی‌شود.
- دوره رسمی آزمایشی ۱ تا ۲ سال است و با مهلت اضافه از ۳ سال بیشتر نمی‌شود.

خروج از خدمت و تمدید قرارداد

اولویت مطالعه: مهم | ۷ تست آخر فصل

خروج کارمند رسمی: الف) بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی؛ ب) قبول استعفا؛ ج) بازخریدی؛ د) اخراج یا انفصال به حکم مراجع قانونی؛ هـ) فوت (ماده ۳۷).

منع به‌کارگیری: مؤسسه حق به‌کارگیری کارمندان منفصل از خدمت و اخراج‌شده توسط سایر مؤسسات و واحدهای تابعه وزارتخانه را ندارد (ماده ۳۸).

قرارداد مجدد: با پیمانی یا قراردادی منوط است به: الف) بقای پست سازمانی؛ ب) نتیجه مطلوب ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات؛ ج) رضایت مردم و ارباب رجوع؛ د) ارتقای سطح علمی و تخصصی در شغل. نبود هر یک مانع قرارداد است؛ ضوابط ب، ج و د را هیأت امنا تصویب می‌کند (ماده ۳۹ و تبصره ۱).

۱- هسته گزینش نظر خود را درباره تمدید قرارداد پیمانی و قراردادی حداکثر تا پایان بهمن هر سال به معاونت توسعه مدیریت و منابع مؤسسه می‌دهد؛ نفرستادن نظر به منزله تأیید تمدید است (تبصره ۲ ماده ۳۹).

۲- بیمه بیکاری حسب مورد تابع قوانین و مقررات دولت است (ماده ۴۰).

عددهای این مبحث

- نظر هسته گزینش: تا پایان بهمن هر سال؛ سکوت یعنی تأیید تمدید (تبصره ۲ ماده ۳۹)

★ نکات مهم این مبحث

- کارمند رسمی در ۵ حالت از خدمت خارج می‌شود: بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی، استعفا، بازخریدی، اخراج یا انفصال، فوت.
- قرارداد مجدد پیمانی و قراردادی ۴ شرط دارد و نبود هر یک مانع آن است.
- نظر نفرستادن هسته گزینش تا پایان بهمن یعنی تأیید تمدید.

انتصابات

اولویت مطالعه: مهم | ۶ تست آخر فصل

شرط انتصاب: انتصاب و ارتقای شغلی با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی، موفقیت در دوره‌های ضمن خدمت لازم و احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی است (ماده ۴۱). دوره خدمت در پست مدیریتی چهار ساله و تمدیدش بلامانع است (ماده ۴۳).

مراجع انتصابات

موضوع	مرجع	ماده
دستورالعمل انتصاب به پست مدیریت حرفه‌ای و سرپرستی و مسیر شغلی	پیشنهاد مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت؛ تصویب هیأت امنا	۴۲
انتصاب مدیر و سرپرست	تصویب کمیته طبقه‌بندی مشاغل، سپس تأیید حراست	تبصره ۱ ماده ۴۲
ترکیب و شاخص‌ها و امتیازبندی کمیته طبقه‌بندی مشاغل	دستورالعمل ابلاغی وزارت	تبصره ۲ ماده ۴۲
ارزیابی مدیران و تغییر پست پیش از چهار سال	دستورالعمل هیأت امنا	۴۳
پذیرش مدرک مرتبط ضمن خدمت	طرح و تأیید در کمیته طبقه‌بندی مشاغل	۴۴

مدرک غیرمرتبط: مؤسسه هیچ تعهدی به پذیرش مدرک غیرمرتبط با رشته شغلی که در طول اشتغال گرفته شود ندارد (ماده ۴۴).

تهیه شده از: فروشگاه تخصصی منابع آزمونهای استخدامی "بژیک" (www.bzhik.ir)

عددهای این مبحث

- دوره خدمت در پست مدیریتی: ۴ سال، تمدیدپذیر (ماده ۴۳)

نکات مهم این مبحث

- دوره خدمت در پست مدیریتی ۴ ساله و تمدیدپذیر است.
- انتصاب مدیر و سرپرست اول در کمیته طبقه‌بندی مشاغل، بعد تأیید حراست.
- مدرک غیرمرتبط ضمن خدمت تعهدی برای مؤسسه ندارد؛ مدرک مرتبط با تأیید کمیته طبقه‌بندی مشاغل.

توانمندسازی و مأموریت آموزشی

اولویت مطالعه: تکمیلی | ۶ تست آخر فصل

توانمندسازی: شناسایی و توسعه قابلیت‌های کارمندان با ارتقای دانش، اصلاح نگرش و بهبود مهارت، برای افزایش کارایی و اثربخشی و دستیابی به اهداف سازمانی (ماده ۴۵).

نظام آموزش: طبق دستورالعمل مصوب هیأت امنا و با پیوند ارتقا و انتصاب به آموزش طراحی می‌شود؛ دوره‌ها دو گونه‌اند (ماده ۴۶):

دوره‌های ضمن خدمت (ماده ۴۶)

بند	شکل	هدف
الف	پودمانی و ترمی واحدی	ارتقای مدرک تحصیلی
ب	کوتاه‌مدت	ارتقای توانمندی عمومی و اختصاصی

۱- همه مراحل آموزش، از نیازسنجی تا سنجش اثربخشی، راساً یا از راه مراکز دولتی و غیردولتی دارای صلاحیت انجام می‌شود (تبصره ماده ۴۶)؛ سیاست کلان تابع کمیته راهبری آموزش و توانمندسازی وزارتخانه است (ماده ۴۷).

مأموریت آموزشی: برای فوق لیسانس و بالاتر، مؤسسه با استناد به ماده ۳۰ نیاز را به تفکیک رشته، مقطع و تعداد در سهمیه سالیانه به تصویب هیأت رئیسه مؤسسه می‌رساند و صرفاً بر همین اساس مأموریت می‌دهد (ماده ۴۸).

۱- پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی طبق دستورالعمل هیأت امنا مجازند (تبصره ۱)؛ ایثارگران تابع قوانین خودند (تبصره ۲)؛ برای دوره‌های پودمانی و حضوری بنا به نیاز مؤسسه مأموریت اداری روزانه یا ساعتی ممکن است (تبصره ۳ ماده ۴۸).

عددهای این مبحث

- مأموریت آموزشی: فوق لیسانس و بالاتر؛ سهمیه سالیانه (ماده ۴۸)

نکات مهم این مبحث

- دوره ضمن خدمت دو روش دارد: پودمانی و ترمی برای ارتقای مدرک، کوتاه‌مدت برای توانمندی.
- سهمیه سالیانه مأموریت آموزشی (فوق لیسانس و بالاتر) مصوب هیأت رئیسه مؤسسه است.
- پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی می‌توانند از مأموریت آموزشی استفاده کنند.

برگه جمع‌بندی فصل دوم ورود به خدمت و استخدام، یک صفحه برای مرور شب آزمون

عددهای کلیدی فصل

۱. سن ورود: ۲۰ سال تمام تا ۴۰ سال؛ دکتری و بالاتر ۴۵ سال (ماده ۳۴)
۲. افزایش سقف سنی با سابقه تمام‌وقت دولتی: حداکثر ۵ سال (تبصره ۴ ماده ۳۴)
۳. بهیار: حداقل ۱۸ سال سن (تبصره ۵ ماده ۳۴)
۴. تبدیل پیمانی به رسمی آزمایشی: حداقل ۳، حداکثر پس از ۶ سال (تبصره ۲ ماده ۳۵)
۵. دوره رسمی آزمایشی: ۱ تا ۲ سال؛ با مهلت حداکثر ۳ سال (ماده ۳۶)
۶. کمیته قراردادی کار معین: حداکثر دو بار در سال (تبصره ۵ ماده ۳۱)
۷. نظر هسته گزینش درباره تمدید قرارداد: تا پایان بهمن هر سال (تبصره ۲ ماده ۳۹)
۸. دوره خدمت در پست مدیریتی: ۴ سال، تمدیدپذیر (ماده ۴۳)
۹. قانون تسری گزینش: مصوب ۱۳۷۵/۲/۹ (ماده ۳۳)
۱۰. ابطال تبصره ۴ ماده ۳۱: دادنامه مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

تعریف‌های کلیدی

استخدام رسمی آزمایشی	دوره ۱ تا ۲ ساله پس از پیمانی که با احراز سه شرط ماده ۳۶ به رسمی می‌رسد.
استخدام پیمانی	استخدام برای مدت معین؛ یکی از دو شکل ورود به خدمت.
قراردادی کار معین	به‌کارگیری قراردادی برای نیاز موقت هنگام نبود مجوز پیمانی، با تصویب کمیته تبصره ۵ ماده ۳۱.
مشاغل کارگری	مشاغل خدمات عمومی ماده ۳۲ که مشمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی‌اند.
توانمندسازی	شناسایی و توسعه قابلیت‌ها با ارتقای دانش، اصلاح نگرش و بهبود مهارت (ماده ۴۵).
مأموریت آموزشی	اعزام کارمند به تحصیلات تکمیلی در سهمیه سالیانه مصوب هیأت رئیسه (ماده ۴۸).
شماره مستخدم	همان شماره ملی کارمند؛ شماره‌های قبلی معتبر می‌ماند (تبصره ماده ۳۳).

دام‌های تستی

۱ سقف سنی دکتری
طراح تست سقف ۴۵ سال دکتری را به همه داوطلبان یا سقف ۴۰ سال را به دکتری نسبت می‌دهد. **مواظب باشید:** سقف عمومی **۴۰ سال** و برای دکتری و بالاتر **۴۵ سال** است و سابقه تمام‌وقت دولتی حداکثر **۵ سال** به آن افزوده می‌شود. ص ۱۸

۲ سه، شش، یک، دو
طراح تست حداقل و حداکثر دوره پیمانی و دوره رسمی آزمایشی را جابه‌جا می‌کند. **مواظب باشید:** تبدیل پیمانی به رسمی آزمایشی حداقل **۳ سال** و حداکثر پس از **۶ سال**، و دوره رسمی آزمایشی **۱ تا ۲ سال** با سقف کلی ۳ سال است. ص ۱۹

۳ سکوت هسته گزینش
طراح تست سکوت هسته گزینش تا پایان بهمن را عدم تمدید قرارداد می‌گیرد. **مواظب باشید:** نفرستادن نظر تا **پایان بهمن** به منزله **تأیید تمدید** قرارداد است. ص ۲۰

۴ هیأت رئیسه یا هیأت امنا
طراح تست تصویب سهمیه مأموریت آموزشی را به هیأت امنا نسبت می‌دهد. **مواظب باشید:** سهمیه سالیانه مأموریت آموزشی با **هیأت رئیسه مؤسسه** و دستورالعمل استفاده از آن با **هیأت امنا** است. ص ۲۱

۵ پزشک خانواده و آزمون
طراح تست برای نیروی پزشک خانواده و بیمه روستایی آزمون استخدامی را لازم می‌شمارد. **مواظب باشید:** این نیروها **بدون آزمون** و صرفاً با **مصاحبه**، احراز صلاحیت عمومی و گزینش، **قراردادی** پذیرفته می‌شوند. ص ۱۷

۶ قانون حاکم بر مشاغل کارگری
طراح تست کارکنان مشاغل خدمات عمومی را مشمول همین آیین‌نامه یا صندوق بازنشستگی کشوری معرفی می‌کند. **مواظب باشید:** این کارکنان مشمول **قانون کار** و از نظر بیمه و بازنشستگی تابع **قانون تأمین اجتماعی** هستند. ص ۱۷

تهیه شده از: فروشگاه تخصصی منابع آزمونهای استخدامی "بژیک" (www.bzhik.ir)

پایان نمونه رایگان

بقیه‌اش در فایل کامل است

در این نمونه ۵ صفحه از ۹۳ صفحه را دیدید.

۹۳	۲۹۴	۵	۱
صفحه	تست با پاسخ تشریحی	فصل درسنامه فشرده	آزمون جامع

فایل کامل، فصل به فصل

فصل	عنوان	تست آخر فصل	از صفحه
۱	کلیات، تعاریف، راهبردها و فناوری اطلاعات (غیر هیأت علمی)	۴۴	۴
۲	ورود به خدمت، استخدام، انتصابات و توانمندسازی (غیر هیأت علمی)	۵۷	۱۷
۳	حقوق و مزایا (غیر هیأت علمی)	۷۹	۳۴
۴	نظارت و ارزیابی عملکرد؛ حقوق و تکالیف کارمندان	۴۶	۵۶
۵	بازنشستگی، تأمین اجتماعی و مقررات مختلف (غیر هیأت علمی)	۴۳	۶۹
	جمع	**۲۶۹**	

- هر فصل: درسنامه ماده به ماده با برچسب اولویت مطالعه، جدول مقایسه، کادر «عددهای این مبحث» با شماره ماده و برگه جمع‌بندی یک‌صفحه‌ای.
- زیر پاسخ هر تست نوشته شده مطلبش در کدام صفحه درسنامه است.
- یک آزمون جامع ۲۵ سؤالی از همه فصل‌ها با پاسخنامه تشریحی، با سؤال‌هایی که در تست فصل‌ها نیامده‌اند.
- اگر آیین‌نامه اصلاح شود، ویرایش تازه برای خریداران رایگان است.

دانلود فایل کامل pdf از بژیک

دانلود بسته سوالات آیین نامه استخدامی اعضای غیر هیأت علمی - جدید

bzhik.ir