



جمهوری اسلامی ایران  
ریاست جمهوری

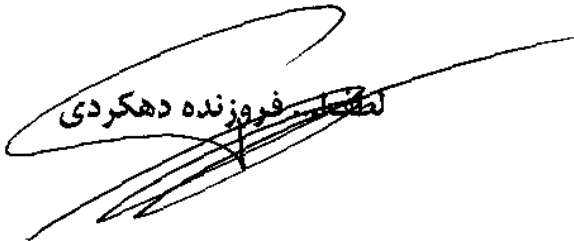
معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

شماره ۱۷-۵۳-۸۰  
تاریخ ۸۰-۰۶-۱۳۸۸  
پست

بسمه تعالی

**بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری**

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۹/۲ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و به استناد ماده (۴۴) قانون مدیریت خدمات کشوری و در راستای فراهم نمودن زمینه‌های رعایت عدالت استخدامی، ایجاد فرصت‌های برابر و تحقق شایسته‌گزینی و رویکرد حذف استخدام‌های خارج از فضای رقابتی در فرآیند ورود به خدمت در دستگاه‌های اجرایی، دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی را به شرح پیوست تصویب نمود که مراتب جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.

  
فرزنده دهکردی

بسمه تعالی

## دستور العمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی

### ماده ۱- تعاریف و اختصارات

دستگاه اجرایی: دستگاه‌های موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت مستثنیات موضوع ماده (۱۱۷) قانون مذکور

معاونت توسعه مدیریت: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور

امتحان عمومی: آزمون توانمندی‌های عمومی داوطلبان استخدام است که به منظور سنجش دانش عمومی، اطلاعات و معلومات پایه آنها به صورت کتبی برگزار می‌شود.

امتحان تخصصی: آزمون توانمندی‌های تخصصی داوطلبان استخدام است که به منظور سنجش دانش و مهارت تخصصی برای تصدی شغل مورد نظر به صورت کتبی و یا مصاحبه تخصصی برگزار می‌شود.

مسابقه تخصصی: آزمون توانمندی‌های تخصصی داوطلبان استخدام است که به منظور سنجش دانش و مهارت تخصصی برای تصدی شغل مورد نظر، به صورت کتبی و یا مصاحبه تخصصی برگزار می‌شود و افراد براساس نمرات برتر انتخاب خواهند شد.

مصاحبه تخصصی: سنجش حضوری آن دسته از توانمندی‌های تخصصی است که از طریق امتحان کتبی قابل سنجش نیست.

آزمون عملی: سنجش توانمندی‌های حسی، حرکتی و مهارت فنی مورد نیاز شغل مربوطه است که به صورت عملی انجام می‌شود.

داوطلب بومی: به داوطلبی گفته می‌شود که دارای یکی از ویژگی‌های زیر باشد:

الف- محل تولد داوطلب با محل جغرافیایی مورد تقاضا برای استخدام یکی باشد.

ب - حداقل دو مقطع تحصیلی از مقاطع تحصیلی (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) را در محل مورد تقاضای استخدام طی کرده باشد.

\* فرزندان پرسنل نیروهای مسلح در صورتی که محل (۳) سال از سنوات تحصیلی آنها (اعم از ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) با محل مورد تقاضای استخدام یکی باشد نیز بومی تلقی می‌شوند.

**ماده ۲-** معاونت توسعه مدیریت موظف است سامانه امتحان یا مسابقه استخدامی را تحت Web ایجاد نماید.

**ماده ۳-** دستگاه‌های اجرایی موظفند برای استخدام افراد، توانمندی عمومی داوطلبان را از طریق امتحان عمومی و توانمندی تخصصی آنها را بصورت امتحان یا مسابقه تخصصی و همچنین حسب ضرورت مصاحبه تخصصی یا آزمون عملی مورد سنجش قرار دهند.

**تبصره ۱:** درصد امتیازات مصاحبه تخصصی و آزمون عملی به اقتضای مشاغل در آگهی استخدام مشخص خواهد شد.

**تبصره ۲:** برگزاری آزمون به صورت مجازی با تایید معاونت توسعه مدیریت بلامانع است.

**ماده ۴-** قبولی در امتحان عمومی شرط لازم برای تصحیح اوراق امتحان یا مسابقه تخصصی می باشد و برای داوطلب هیچگونه حق استخدامی ایجاد نمی‌کند.

**ماده ۵-** دستگاه اجرایی موظف است پس از اخذ مجوز استخدام از معاونت توسعه مدیریت، آگهی استخدام را براساس نمونه اعلام شده توسط معاونت مذکور تنظیم و در صورت تایید از سوی آن معاونت، برای اطلاع‌رسانی عمومی حداقل در دو روزنامه کثیرالانتشار به چاپ رساند و نسخه الکترونیکی آن را برای درج در سامانه امتحان یا مسابقه استخدامی به معاونت توسعه مدیریت ارسال نماید.

**تبصره ۱:** دستگاه اجرایی موظف است یک نسخه از آگهی چاپ شده را همزمان در اختیار معاونت توسعه مدیریت قرار دهد.

**تبصره ۲:** در صورتی که استخدام برای مناطق خارج از استان تهران باشد، دستگاه اجرایی می تواند علاوه بر درج در روزنامه های کثیرالانتشار، آگهی استخدام را در روزنامه های محلی استان مربوطه منتشر و نیز مراتب را از طریق سایر رسانه های گروهی محلی به اطلاع داوطلبان برساند.

**تبصره ۳:** انتشار عمومی آگهی به طرق غیر از صورت مذکور در این ماده به پیشنهاد دستگاه اجرایی، تایید معاونت توسعه مدیریت و تصویب شورای توسعه مدیریت امکانپذیر است.

**ماده ۶-** امتحان عمومی براساس بانک سوالات که توسط معاونت توسعه مدیریت در سامانه امتحان یا مسابقات استخدامی قرار می گیرد، برگزار می شود.

**تبصره ۵:** تا زمان استقرار بانک مزبور، سوالات امتحان عمومی به روش معمول تهیه خواهد شد.

**ماده ۷-** مواد امتحان عمومی به شرح زیر تعیین می شود:

۱- معارف اسلامی ۲- ریاضی و آمار مقدماتی ۳- زبان انگلیسی عمومی ۴- اطلاعات سیاسی و

اجتماعی و مبانی قانونی ۵- زبان و ادبیات فارسی ۶- فن آوری اطلاعات

**تبصره ۱:** تعداد سوالات امتحان عمومی حداقل (۹۰) و حداکثر (۱۲۰) خواهد بود که به صورت سوالات چهار گزینه ای طراحی خواهد شد.

**تبصره ۲:** اقلیت های مذهبی از پاسخگویی به سوالات معارف اسلامی معاف می باشند و امتیاز آن در سایر مواد آزمون توزیع می شود.

**تبصره ۳:** سوالات مهارت های فن آوری اطلاعات باید به گونه ای طراحی گردد که احراز مهارت های پایه و عمومی فن آوری اطلاعات موضوع تبصره (۲) ماده (۴۲) قانون را میسر سازد.

**ماده ۸-** کارنامه الکترونیکی داوطلبانی که در امتحان عمومی یک دستگاه اجرایی حدنصاب نمره قبولی را کسب نمایند در سامانه امتحان یا مسابقه استخدامی قرار می گیرد و به مدت دو سال از تاریخ اعلام نتیجه برای شرکت در امتحان یا مسابقات تخصصی کلیه دستگاه های اجرایی معتبر خواهد بود.



**تبصره ۵:** کارنامه صادره حداقل باید مشتمل بر اطلاعاتی از قبیل شماره ملی، مشخصات شناسنامه‌ای و تحصیلی داوطلب، نمره کل آزمون، رتبه داوطلب در مقایسه با سایر داوطلبان و حدنصاب تعیین شده باشد.

**ماده ۹-** حد نصاب لازم برای قبولی در امتحان عمومی (۶۰٪) کل نمره آزمون می‌باشد. در موارد خاص تعیین حدنصاب کمتر از درصد فوق‌الذکر بنا به پیشنهاد دستگاه اجرایی و تأیید معاونت توسعه مدیریت خواهد بود.

**تبصره ۵:** داوطلبان مشمول موارد خاص که موفق به کسب حد نصاب (۶۰) درصد کل نمره آزمون نشده‌اند مشمول ماده (۸) این مصوبه نخواهند شد.

**ماده ۱۰-** دستگاه اجرایی موظف است با در نظر گرفتن اولویت‌های قانونی از میان شرکت‌کنندگان در امتحان یا مسابقه تخصصی به ترتیب نمرات برتر به میزان (۱/۵) برابر مورد نیاز، با تعیین افراد اصلی و ذخیره، برای معرفی به گزینش ظرف مدت (۱۵) روز اقدام نماید.

**تبصره ۱:** در صورتی که علاوه بر امتحان یا مسابقه تخصصی، انجام مصاحبه تخصصی یا آزمون عملی ضروری باشد، لازم است قبل از انجام مرحله فوق به میزان (۳) برابر افراد مورد نیاز که در امتحان یا مسابقه تخصصی قبول شده‌اند برای مصاحبه یا آزمون عملی معرفی شوند.

**تبصره ۲:** در صورتی که تعداد قبول شدگان در امتحان یا مسابقه تخصصی به سه برابر افراد مورد نیاز نرسد، دستگاه موظف است تمامی قبول شدگان را برای مصاحبه معرفی نماید.

**تبصره ۳:** اولویت انتخاب داوطلبان، در شرایط یکسان به ترتیب با داوطلبان بومی، شاغلین غیررسمی مناطق محروم و دورافتاده موضوع فهرست بند یک ماده (۶۸) قانون برای همان مناطق و شاغلین دستگاه که با رعایت تبصره ماده (۳۲) و ماده (۱۲۴) قانون به کارگیری شده‌اند خواهد بود.

**ماده ۱۱-** دستگاه اجرایی موظف است فهرست‌های تهیه شده (۳ برابر و ۱/۵ برابر) را قبل از معرفی و هرگونه اعلام به داوطلبان به تأیید معاونت توسعه مدیریت و یا نماینده آن برساند. معاونت مزبور و یا

نماینده مربوطه موظفند حداکثر ظرف مدت (۱۵) روز از تاریخ وصول فهرست‌های فوق نسبت به اعلام نظر اقدام نماید.

**ماده ۱۲-** در صورتی که پس از اعلام نظر گزینش، نیروی انسانی مورد نیاز تامین نگردد دستگاه می‌تواند از میان سایر قبول شدگان امتحان، مسابقه تخصصی یا آزمون تخصصی به ترتیب مقرر در ماده (۱۰) به گزینش معرفی نمایند.

**ماده ۱۳-** گزینش دستگاه اجرایی موظف است با رعایت ماده (۱۶) قانون گزینش نسبت به اعلام نتیجه اقدام نماید.

**ماده ۱۴-** دستگاه اجرایی موظف است فهرست نهایی پذیرفته‌شدگان را حداکثر ظرف مدت (۱۵) روز به معاونت توسعه مدیریت ارائه و پس از اخذ تاییدیه، در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار و سامانه امتحان یا مسابقه استخدامی اعلام نماید.

**ماده ۱۵-** پذیرفته‌شدگان موظفند حداکثر ظرف مدت یک ماه بعد از اعلام نتیجه نهایی پذیرش به دستگاه اجرایی مراجعه نمایند دستگاه اجرایی موظف است ظرف مدت حداکثر سه ماه نسبت به صدور حکم کارگزینی یا قرارداد استخدام پذیرفته‌شدگان اقدام نماید.

**تبصره ۱:** در صورت عدم مراجعه پذیرفته‌شدگان نهایی ظرف مهلت مقرر یا انصراف آنان دستگاه اجرایی می‌تواند نسبت به استخدام افراد ذخیره اقدام نماید.

**تبصره ۲:** پذیرفته‌شدگان نهایی موظفند قبل از صدور حکم کارگزینی گواهینامه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای مرتبط با شغل، دوره‌های آموزشی قبل از خدمت و دوره توجیهی را بر اساس ضوابطی که معاونت توسعه مدیریت ابلاغ می‌کند ارائه نمایند.

**ماده ۱۶-** دستگاه اجرایی موظف است جهت برگزاری امتحان یا مسابقه استخدامی نسبت به ایجاد کمیته‌ای تحت عنوان کمیته برگزاری امتحان یا مسابقه استخدامی اقدام نماید.

**ماده ۱۷-** دستگاه اجرایی می‌تواند برگزاری امتحان یا مسابقه استخدامی را به اشخاص حقوقی که مورد تایید معاونت توسعه مدیریت قرار می‌گیرند واگذار نماید.

ماده ۱۸- چنانچه در هر یک از مراحل ورود به خدمت مشخص شود که داوطلب مدارک خلاف واقع ارائه داده است، از ادامه مراحل جذب محروم خواهد شد.

ماده ۱۹- استخدام برای مشاغل کلیدی، حساس و یا موارد خاص با درخواست دستگاه اجرایی و تأیید رییس شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی امکان پذیر است.

ماده ۲۰- معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی موظف است شیوه نامه برگزاری امتحانات و مسابقات استخدامی را حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این دستورالعمل تهیه و ابلاغ نماید.

ماده ۲۱- مسؤلیت اجرای مفاد این دستورالعمل به عهده بالاترین مقام دستگاه اجرایی و نظارت بر حسن اجرای آن با معاونت توسعه مدیریت می باشد.