

سوالات حقوق اداری ۲

- ۱- رابطه مستخدم با سازمان های اداری مبتنی بر کدام پدیده حقوقی است؟
- ۲- اصل تساوی در ورود به خدمت دولتی (اصل برابری فرصت شغلی) را توضیح دهید؟
- ۳- نظام اداری مطلوب و شایسته زمانی به واقعیت می پیوندد که افراد لایق و شایسته اداره امور را به عهده گیرند و برای تحقق این امر چه شرایط ضروری است؟
- ۴- اصل آموزش مستمر کارکنان را توضیح دهید؟
- ۵- مشاغلی که از قلمرو ق.م.خ.ک خارج هستند را نام ببرید؟
- ۶- اعمال دولت که دارای چند شرط باشد، جزو اعمال حاکمیتی خواهد بود؟
- ۷- در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی، کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب ننمایند تکلیف چیست؟
- ۸- ممنوعیت جمع مشاغل دولتی را توضیح دهید؟
- ۹- بی طرفی و بی نظری در انجام وظایف را توضیح دهید؟
- ۱۰- کارمندان در چه مواردی حالت بازخريد خدمت قرار میگیرند؟

جوابیه حقوق اداری ۲

جوابیه ۱- ۱) استخدام یک قرارداد (عقد) دوجانبه است: مطابق این دیدگاه رابطه حقوقی بین مستخدم و سازمان اداری بر اساس توافق دوجانبه صورت گرفته و تمامی الزامات آن ناشی از قرارداد استخدامی است. به عبارت دقی قتر، مبنای استخدام قرارداد است. این دیدگاه اگرچه ممکن است در نگاه نخست صحیح به

نظر آید، اما نمی توان آن را در نظام حقوقی ایران پذیرفت . زیرا از بدو استخدام تا زمان خاتمه آن، کلیه حقوق و تکالیف و الزامات مستخدم به موجب قوانین و مقررات الزام آور و به صورت یکجانبه تعیین می شود. این الزام به حدی است که مستخدم هیچگونه حقوق مکتسب نسبت به زمان قبول و ورود به خدمت ندارد. ضمن اینکه در صورت تغییر قوانین استخدامی، مقررات جدید نسبت به کسانی که در زمان مقررات قبلی استخدام شده بودند نیز اعمال م یگردد

جوابیه ۲- اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، آزادی افراد در ورود به مشاغل را پذیرفته و دولت را موظف می نماید شرایط مساوی هر کس حق دارد با «: برای احراز مشاغل توسط افراد جامعه ایجاد نماید. علاوه بر این، ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مقرر می کند.» تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نائل آید الزامی که از مقررات مذکور استنتاج می گردد، با عنوان اصل تساوی افراد در ورود به خدمت دولتی در حقوق اداری غالب کشورها پذیرفته شده است. بنابراین افراد جامعه باید از شرایط مساوی برای احراز مشاغل دولتی برخوردار باشند. از این رو تبعیض های جنسیتی، قومی، نژادی، مذهبی، سیاسی و ... که ناقض این اصل هستند، بایستی از نظام استخدامی کشورها برچیده شوند . برای مثال ممنوعیت تصدی امر قضا توسط زنان در حقوق کشور ما، مغایر اصل برابری فرصت شغلی بوده و اصلاح آن لازم به نظر م یرسد

. جوابیه ۳-

- جذب افراد بایستی بر اساس معیارهایی نظیر تجربه، تخصص و دانش فنی، خلاقیت و خصوصیات اخلاقی آنها صورت

گیرد. جذب افراد بر اساس ملاکهای قومیتی، خویشاوندی، مذهبی و ... خلاف اصل شایسته سالاری بوده و موجب ورود افراد نالایق به نظام اداری م یشود.

- شرایط شغلی افراد در طول خدمت ، بایستی بر اساس توانایی ، کارآمدی و شایستگی های آنها ارتقا یافته و افراد لایق مورد تشویق قرار گیرند.

جوابیه ۴-

یکی از خصیصه های بارز نظام اداری پویا و کارآمد، آموزش مستمر کارکنان در رابطه با وظایف و تکالیف شغلی آنهاست. در واقع این امر موجب می شود نظام اداری روزآمد باشد. این امر به قدری اهمیت دارد که امروزه بسیاری از سازمان های اداری، ارتقای شغل و بالتبع افزایش حقوق و مزایا را منوط به گذراندن دوره های آموزشی توسط کارکنان می دانند. ضمن اینکه تعدیل مدارک تحصیلی مأخوذه حین اشتغال، از دیگر روش های وقع نهادن به آموزش حین خدمت به شمار می رود

جوابیه ۵-

اعضای هیأت علمی و قضات. مطابق تصریح ماده ۱۱۷ ، اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و قضات از شمول ق.م.خ.ک مستثنی هستند. افرادی که به این مشاغل اشتغال دارند، تابع قوانین و مقررات استخدامی خاص هستند.

کارمندان سیاسی و کارمندان شاغل در پس تهای سیاسی وزارت امور خارجه « :
۲- کارمندان سیاسی. تبصره ۵ ماده ۱۱۷ مقرر م یدارد مشمول مقررات تشکیلاتی، استخدامی، مالی و انضباطی وزارت امور خارجه مصوب ۱۳۵۲ می باشند و کارمندان غیرسیاسی شاغل در «. پست های پشتیبانی از این قانون تبعیت خواهند نمود

جوابیه ۶

انجام آنها سبب اقتدار و حاکمیت کشور گردد؛ اقتدار و حاکمیت در اینجا معنایی عام دارد و اقتدار کشور در تمام زمینه های اجتماعی، سیاسی، نظامی، فرهنگی و ... را در بر می گیرد.

۲- منافع آن شامل همه اقشار جامعه گردد؛ سرایت منفعت اعمال حاکمیتی به افراد جامعه ممکن است به طور مستقیم و یا غیرمستقیم باشد.

۳- هر یک از افراد جامعه می توانند بدون اینکه محدودیتی برای دیگران به وجود آید، از خدمات مربوط به امور حاکمیتی برخوردار شوند

جوابیه ۷-

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 پست های 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 می شود

جوابیه ۸-

مطابق مستفاد اصل ۱۴۱ قانون اساسی و ماده ۹۴ ق.م.خ.ک، رئیس جمهور، معاونان وی، وزیران و مستخدمین دولتی نمی توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر شغل دیگر در مؤسسات دولتی و عمومی، نمایندگی مجلس شورای اسلامی، وکالت دادگستری، مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیأت مدیره انواع مختلف شرکت های خصوصی، جز

شرکت تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنها ممنوع است. البته سمت های آموزشی و مؤسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی هستند.

جوابیه ۹-

مستخدم باید هنگام انجام وظایف خود ب طرفی کامل را رعایت کند. به بیان دیگر، کارمندان نباید امتیازات و صلاحیت هایی را که قوانین و مقررات برای انجام وظایفشان در اختیار آنها قرار داده است، ابزار اعمال غرایض و سلیق شخصی نمایند. در این رابطه قانونگذار مجازات هایی برای مستخدمینی که جانب بی طرفی را رعایت نمی کنند، تعیین کرده است. چنانکه مطابق ماده ۳ قانون مجازات اعمال نفوذ برخلاف حق و مقررات قانونی و ماده ۶۰۵ قانون مجازات اسلامی، اعمال غرض در تصمیمات و اقدامات اداری موجب انفصال موقت و یا ابدی از مشاغل دولتی به علاوه حبس یا جزای نقدی خواهد بود.

جوابیه ۱۰-

تمام یا بخشی از وظایف کارمندان رسمی و یا ثابت دستگا ههای اجرایی به بخش غیردولتی واگذار گردد.

- نتایج ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهارسال متناوب، ضعیف باشد.

- هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری حکم به بازخرید خدمت مستخدم صادر نمایند.

- کارمندان تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر، در صورتی که بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشند ، می توانند تقاضای بازخریدی نمایند..