

قواعد و مقررات ورود به خدمت و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور

حمید رضا ذوقیان^۱

^۱ کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه آزاد واحد صفا دشت

چکیده

این مقاله با هدف بررسی قواعد و مقررات ورود به خدمت و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور تدوین شده است و مساله اصلی این مقاله این است که شرایط قواعد و مقررات ورود به خدمت و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور چگونه است؟ این مقاله به شیوه توصیفی و تحلیلی وبااستفاده از متون کتابخانه ای به این نتیجه رسید که ضوابط و معیارهای استخدام در شهرداری های کشور و فرایند گزینش در آن براساس مسابقه و امتحان و رعایت عدالت و تخصص و روش های انتخاب و بکارگیری مستخدم بوده و تبدیل وضعیت استخدامی و تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی به پیمانی با توجه به قوانین و مقررات سازمان اداری و استخدامی کشور قوانین و آیین نامه های شهرداری کشور بوده است. به همین منظور جذب و بکارگیری نیروی انسانی در شهرداری ها و سازمان های وابسته با رعایت اصل عدالت استخدامی و انتخاب شایسته ترین ها در فضای رقابتی و انتخاب نیروی انسانی مناسب از طریق سنجش دانش، توانایی، مهارت و ویژگی های شخصیتی داوطلبین، می تواند در راستای عدالت استخدامی در شهرداری وهم چنین در مرحله تبدیل وضعیت استخدامی عاملی مهم و اساسی باشد از سویی به منظور تبدیل وضعیت استخدامی بدین نتیجه رسیدیم تبدیل وضعیت استخدامی و تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی به پیمانی با توجه به قوانین و مقررات سازمان اداری و استخدامی کشور قوانین و آیین نامه های شهرداری کشور بوده است.

واژه های کلیدی: قواعد و مقررات استخدامی، ورود به خدمت، استخدام، تبدیل وضعیت استخدامی، شهرداری

۱-مقدمه

ورود به خدمت و همچنین استخدام و گزینش در دستگاه های اجرایی و نهادها و سازمان ها بر اساس قوانین کار و قوانین استخدامی و همچنین قوانین استخدامی نهادهای اجرایی از مهمترین اقدامات نظام استخدام کشوری در زمینه عدالت استخدامی می باشد که می تواند تاثیرات فرهنگی اقتصادی و مدیریتی و حقوقی موثری بر عملکرد ادارات داشته باشد. این مقاله به بررسی قواعد ومقررات ورود به خدمت وتبديل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور می پردازد. استخدام شهرداری عبارت از پذیرفتن شخصی به خدمت شهرداری در یکی از ارگانها یا شرکت ها یا موسسات وابسته به شهرداری همچون پارک ها وفضای سبز و... می باشد؛ بررسی قوانین استخدامی سازمان هایی همچون شهرداری نشان دهنده این است که از موارد مهم ورود و گزینش در این نهاد می توان به مواردی مندرج در آیین نامه ها و همچنین در قوانین استخدامی این سازمان و نهاد اشاره کرد؛ بدین صورت که قوانین این نهاد هم مانند دیگر قوانین استخدامی کشور همچون قوانین قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین قانون استخدام کشوری بر اصل شایسته سالاری و همچنین بر اصل تخصص و توانمندی افراد در حوزه که می خواهند آن شغل را برعهده بگیرند تاکید اساسی دارد. شیوه نامه ورود به خدمت در شهرداری ها در قالب دو دستورالعمل شامل "دستورالعمل استخدام پیمانی در شهرداری ها" و "دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشان" تهیه و پس از تصویب در شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شهرداری ها و دهیار ی های کشور ابلاغ گردیده است. از سویی در این فرایند به مساله شایسته سالاری در استخدامی شهرداری ها باید توجه نمود به گونه ای که موضوع شایسته سالاری در مفاد ومحتوای قانون در زمینه امتحانی لحاظ شده ودراین مساله در مرحله اجرا باتوجه به ابزارهای تشخیص صحیح واستاندارد طراحی شده باشد و افراد گزینش کننده باید از کسانی که جنبه های شخصیتی وروانی وسوابق وجنبه های تخصصی وهمچنین کاردان ومتعهد هستند باید در فرایند رسیدگی به استخدام وتبديل وضعیت استخدامی رسیدگی مشارکت داشته باشند. به همین منظور جذب و بکارگیری نیروی انسانی در شهرداری ها وسازمان های وابسته با رعایت اصل عدالت استخدامی و انتخاب شایسته ترین ها در فضای رقابتی و انتخاب نیروی انسانی مناسب از طریق سنجش دانش، توانایی، مهارت و ویژگی های شخصیتی داوطلبین، می تواند در راستای عدالت استخدامی در شهرداری وهم چنین در مرحله تبديل وضعیت استخدامی عاملی مهم واساسی باشد از طرفی باید اشاره کنیم که به منظور تبديل وضعیت استخدامی آن دسته از کارکنان شهرداری ها که دارای شرایط عمومی استخدام و صلاحیت های تحصیلی و تجربی لازم برای تصدی پست های سازمانی شهرداری ها می باشند، از طریق سنجش دانش، مهارت های حرفه ای، هوش، سرعت، دقت و استعداد یادگیری به استخدام پیمانی، «دستورالعمل تبديل وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی شهرداری ها» از طریق آزمون کتبی وتخصصی وعملی انجام می شود به این صورت که در آزمون تخصصی، سنجش دانش و مهارت تخصصی که برای تصدی رشته شغلی مورد تقاضا داوطلبین است به صورت کتبی انجام می شود.

بر این اساس در این مقاله قصد بر آن داریم تا به بررسی شرایط داوطلبان ومستخدمین ورود به شهرداری و همچنین وضعیت تبديل استخدامی آن ها در قوانین استخدام شهرداری و همچنین در دیگر قوانین استخدامی نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با توجه به معیارها و ضوابط استخدام در این نهاد اشاره کنیم، از سویی در این مقاله برآنیم به بررسی قوانین استخدام شهرداری وهمچنین آیین نامه های آن وهمچنین قوانین استخدام کشوری و قانون مدیریت خدمات کشوری و شرایط حقوقی ضوابط ومعیارهای استخدام در شهرداری وفرایند گزینش کارکنان در این سازمان براساس مسابقه یا امتحان وروش های انتخاب و بکارگیری مستخدم برای این سازمان می باشیم. از سویی در فصل دوم وماده ۱۱ آیین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور در زمینه شرایط ورود به خدمت به یکسری قواعد ومقررات مشخصی اشاره شده است که داوطلبان استخدام در شهرداری باید دارای شرایطی باشند از تابعیت جمهوری اسلامی ایران.؛ حداقل هجده و حداکثر سی و پنج سال تمام سن در ورود. انجام خدمت وظیفه عمومی یا معافیت دایم- اعتقاد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی آن.- تدین وعاملیت به احکام اسلام یا پیروی یکی از ادیان به رسمیت شناخته شده درقانون اساسی جمهوریاسلامی ایران.- عدم اعتیاد به مواد مخدر - داشتن دیپلم کامل متوسطه - عدم محکومیت به محرومیت از حقوق اجتماعی. - داشتن

توانایی جسمی برای انجام کاری که داوطلب استخدام آن است - عدم تجاهر به فسق و داشتن شایستگی اخلاقی لازم و حسن سابقه. از سویی بجز این شرایط عمومی یکسری شرایط اختصاصی هم در زمینه استخدام در شهرداری وجود دارد که در این مقاله بدان اشاره خواهیم کرد. از سویی مساله تبدیل وضعیت استخدامی هم در آیین نامه ها و قوانین شهرداری و استخدامی مورد توجه قرار گرفته است که در این مقاله بدان هم می پردازیم.

۲-۱- مفهوم شناسی پژوهش

۲-۱-۱- ورود به خدمت

بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری و با توجه به ماده ۴۱ از فصل ششم از این قانون ورود به خدمت تابع شرایطی است که باید داوطلب در زمینه صلاحیت استخدامی در حوزه خدمت در دستگاه های اجرایی باید آنها را داشته باشد. که این شرایط در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری بیان شده است که می توان به شرایط سنی و داشتن تابعیت و انجام خدمت سربازی و عدم اعتیاد به موادمخدر و مواردی دیگر اشاره نمود که فرد با داشتن این شرایط مستعد ورود به خدمت و استخدام در دستگاه های اجرایی می باشد. (پواسماعیلی؛ ۱۳۹۱: ۴۶)

۲-۱-۲- مفهوم حقوقی استخدام

منظور از استخدام این است که فردی که یکی از شغل ها و پست های سازمانی دولتی و اداری را در اختیار دارد و با توجه به شرایط قانونی و بر اساس شایستگی ها و مهارت های که در آزمون استخدامی به دست آورده است توانسته است به این شغل و پست دست یابد. به بیان دیگر استخدام مشغول شدن فرد در یک نهاد یا اداره گفته می شود که پست سازمانی مشخصی دارد به فعالیت های مشخصی در این موضوع مشغول است (تل زالی؛ ۱۳۹۴: ۳۵)

۲-۱-۳- مفهوم حقوقی شهرداری

شهرداری یک نهاد یا موسسه و سازمانی است که مدیریت امور مربوط به شهر را حوزه های مربوط به فرهنگی؛ و عمرانی و آبادانی و رفاهی اهالی شهر و شهروندان را بر عهده دارد و دارای شخصیت حقوقی مستقل مالی و اداری از دولت می باشد و بر اساس شورای شهر مدیریت می شود. (جهانگیر، ۱۳۸۶: ۸۷) از سوی دیگر باید که شهرداری یک موسسه غیر انتفاعی است که در زمینه وظایف و تکالیف خود دارای اختیارات وسیع می باشد و در حوزه عملکردی خود به صورت مستقل عمل می نماید و منابع درآمدی متعددی از راه های گوناگون به خصوص از طریق نوسازی ساختمان ها و مالیات و غیره دریافت می نماید و به عنوان یک نهاد مردمی وظیفه دارد تا عمران و آبادانی شهر را در زمینه های فرهنگی و اجتماعی اقتصادی و غیره تفریحی شکوفا سازد. (حسینی نژاد، ۱۳۸۴)

۲-۱-۴- تبدیل وضعیت استخدام:

تبدیل وضعیت استخدامی به شرایطی گفته می شود که آن دسته از کارکنان شهرداری ها که دارای شرایط عمومی استخدام و صلاحیت های تحصیلی و تجربی لازم برای تصدی پست های سازمانی شهرداری ها می باشند، از طریق سنجش دانش، مهارت های حرفه ای، هوش، سرعت، دقت و استعداد یادگیری به استخدام پیمانی، طبق «دستورالعمل تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی شهرداری ها» از وضعیت قراردادی به وضعیت پیمانی تغییر می یابند. (انصاری؛ ۱۳۹۰)

۳- انواع مستخدمین و اصول حقوقی ورود به استخدام شهرداری و اصول حاکم بر آن

۳-۱- انواع مستخدمین و اصول حقوقی ورود به استخدام شهرداری

در ماده ۲ آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور ۱۳۸۱/۱۲/۱۴ بیان شده که مستخدمان شهرداریها از نظر استخدامی به چهار دسته بشرح زیر تقسیم می شوند:

الف - مستخدم ثابت که به موجب حکم رسمی در یکی از گروههای جدول حقوق موضوع ماده (۱) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۰ - و اصلاحات بعدی آن برای تصدی یکی از پستهای سازمانی براساس آئین نامه استخدامی شهرداری استخدام شده باشد.

ب - مستخدم رسمی که بر اساس قانون استخدام کشوری - مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن در شهرداری استخدام شده است.

پ - مستخدم موقت که به موجب قرارداد برای مدت معین وکار مشخص به استخدام شهرداری در می آید . مقررات استخدامی این قبیل مستخدمان و تغییرات بعدی آن توسط وزارت کشور تهیه و با موافقت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور اجراء خواهد شد

ت - کارگران شهرداری که مشمول قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - و اصلاحات بعدی آن هستند. (مددی ؛ ۱۳۹۶)

تبصره - مشاغل کارگری در شهرداری بنا به پیشنهاد هر یک از شهرداریها و تایید وزارت کشور و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مشخص می شوند. (ماده ۲ آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور ۱۳۸۱/۱۲/۱۴)

۲-۳- اصول کلی حاکم بر استخدام و ورود به خدمت در شهرداری

استخدام در شهرداری عبارت است از پذیرفتن شخص به خدمت در شهرداری در یکی از ناحیه ها ومنطقه ها یا شرکتهای یا موسسات وابسته به شهرداری است.(سنجابی ؛ ۱۳۹۱ : ۱۳۷) اصول حاکم بر استخدام در شهرداری عبارت است از : اصل برابری فرصت شغلی ؛ اصل حقوق مساوی برای کار مساوی ، شایسته سالاری ، ثبات شغلی ؛ اصل حق دفاع از حقوق شغلی ؛ اصل تامین رفاه کارکنان ، اصل رعایت انضباط اداری ؛ اصل آموزش کارکنان واصل قانونی بودن استخدام عمومی دولتی (هداوند کاظمی ۱۳۹۲ : ۶۸) ماهیت حقوقی استخدام شهرداری از مباحث جاری در حقوق خصوصی جداست و دارای یک ماهیت حقوقی ویژه است که دارای ویژگی های خاص حقوقی عمومی است .. (طباطبایی موتمنی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۶)

۴-تحلیل شرایط عمومی استخدام در شهرداری

در زمینه ورود به دستگاههای شهرداری شرایطی وجود دارد که عبارتند از :

۴-۱-تابعیت

یکی از موارد اساسی که در قوانین استخدامی بخصوص در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است شرط تابعیت می باشد . بر این اساس تابعیت یکی از مهمترین مواردی است که در شرایط استخدام در حوزه ورود به خدمت برای داوطلبین در نظر گرفته شده است (سلجوقی، ۱۳۹۱ ص۱۴۸-۱۴۹). در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت شهرداری یکی از مهمترین وابتدایی ترین شرط را در بند الف این ماده بیان نموده است که شامل تابعیت جمهوری اسلامی ایران داوطلبان استخدام در شهرداری می باشد (بند الف ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱) همچنین در بند "۲" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۱۱/ ۲۵ از سویی در بند "۲" از ماده ۲ دستورالعمل

استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و داشتن تابعیت ایران یکی از موارد استخدام بیان کرده است (بند "۲" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۴-۲- شرط سنی

یکی دیگر از موارد اساسی که در قوانین استخدامی بخصوص در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است شرایط سنی می باشد. در بند "ب" ماده ۱۱ از فصل دوم شرایط استخدام در شهرداری براساس آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴ حداقل هجده و حداکثر سی و پنج سال تمام سن در ورود به خدمت مورد تایید قرار گرفته است. (بند "ب" ماده ۱۱ از فصل دوم شرایط استخدام در شهرداری مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴) از سویی همچنین در بند "۱" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ داشتن حداکثر سی و پنج سال تمام سن در اولین روز ثبت نام، یکی از موارد استخدام بیان شده است (بند "۱" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۱۱/۲۵)

۴-۳- انجام خدمت وظیفه یا معافیت دایم

یکی دیگر از موارد اساسی که در قوانین استخدامی بخصوص در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است انجام خدمت وظیفه یا معافیت دایم می باشد. آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ و قانون استخدام کشوری انجام دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان را یکی از شروط استخدام معرفی کرده است به گونه ای که قانون استخدام کشوری انجام خدمت دوره ضرورت یا لفظ خدمت زیر پرچم را همان دوره ضرورت نامیده است (ابوالحمید؛ ۱۳۸۳: ۱۷) بدین ترتیب در بند "۳" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ (همچنین در بند "۳" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و دارا بودن کارت پایان خدمت یا کارت معافیت قانونی برای مردان یکی از موارد استخدام بیان کرده است (بند "۳" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۴-۴- اعتقاد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی آن.

یکی دیگر از موارد اساسی که قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است؛ اعتقاد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی آن است. به گونه ای که در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان در شهرداری مورد توجه قرار گرفته است (بند "ت" این ماده می باشد که همان اعتقاد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی آن می باشد). (بند "ت" ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱) از سویی در بند "۱۰" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران" از دیگر موارد

استخدام بیان کرده است (بند "۱۰" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵)

۵-۴- تدین و عاملیت به احکام اسلام یا پیروی یکی از ادیان به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

یکی دیگر از مواردی در زمینه استخدامی شهرداری براساس شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است؛ تدین و عاملیت به احکام اسلام یا پیروی یکی از ادیان به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می باشد. (نجات خواه؛ ۱۳۹۴) براین اساس یکی دیگر از شرایطی که در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت شهرداری مورد توجه قرار گرفته است بند "ث" این ماده می باشد که همان تدین و عاملیت به احکام اسلام یا پیروی یکی از ادیان به رسمیت شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می باشد. (بند ث از ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱) از سویی در بند "۹" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران" از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۹" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵) این مساله همچنین در بند "۹" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران" از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۹" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۴-۶- عدم اعتیاد به مواد مخدر

یکی دیگر از موارد اساسی که در قوانین استخدامی بخصوص قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته اند، مساله عدم اعتیاد به مواد مخدر می باشد. شرط عدم اعتیاد یکی از مهمترین شرط هایی است که برای ورود خدمت در حوزه استخدامی کشورچه حوزه های دولتی چه در حوزه های خصوصی در نظر گرفته می شود چرا که فرد معتاد توانمندیها و همچنین مسئولیت لازم را در زمینه انجام شغل ندارد و نمی تواند آنها را به نحو مطلوب انجام دهد. بر این اساس فرد معتاد کسی است که به طور مستمر از مواد مخدر استفاده می کند و همچنین مواد مخدر روح و جسم وی را به تصرف خود در آورد و به عبارت دیگر وابستگی جسمی و روحی به مواد مخدر پیدا کرده و مجبور است برای اینکه کار انجام دهد از مواد مخدر استفاده نماید (صدیق سروستانی، ۱۳۷۷: ۲۲۶ و ۲۲۷). بدین ترتیب یکی دیگر از شرایطی که در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان در شهرداری مورد توجه قرار گرفته است بند "ج" این ماده می باشد که همان عدم اعتیاد به مواد مخدر است. (ماده ۱۱ آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱) از سویی در بند "۴" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و عدم اعتیاد به مواد مخدر و دخانی را یکی از موارد استخدام دانسته است (بند "۴" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵)

۴-۷- داشتن دیپلم کامل متوسطه

یکی دیگر از موارد اساسی که در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی به خدمت برای داوطلبین و مستخدمین در نظر گرفته شده است؛ داشتن دیپلم کامل متوسطه می باشد. این شرط هم در درماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان در شهرداری مورد توجه قرار گرفته است بند "ج" این ماده می باشد که همان مدرک دیپلم کامل متوسطه می باشد. ولی در این زمینه استثنائاتی را هم در نظر گرفته است به طوری که در تبصره این بند بیان شده که برای تصدی بعضی از پستهای سازمانی، شهرداری می تواند با تصویب شورا داوطلبان استخدام را با داشتن گواهینامه پایان دوره راهنمایی تحصیلی استخدام نماید. (هاشمی، ۱۳۹۳: ۹۵) از سویی در بند "۸" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی پایان دوره متوسطه" از دیگر موارد استخدام است (بند "۸" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵) از طرفی این داشتن تحصیلات و همچنین داشتن حداقل مدرک فوق دیپلم در بند "۸" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی فوق دیپلم" از دیگر موارد استخدام است (بند "۸" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۴-۸- عدم محکومیت وعدم محرومیت از حقوق اجتماعی.

یکی دیگر از موارد اساسی که در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته شده است عدم محکومیت وعدم محرومیت از حقوق اجتماعی می باشد این شرط یکی از شروط مهمی است که در اصول عدالت استخدامی همچنین در شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین شهرداری در نظر گرفته شده است چرا که فردی که دارای محکومیت جزایی باشد یعنی اینکه دارای سوء پیشینه و سابقه ای در یکی از شرایط مندرج در قانون مجازات بوده است بر این اساس چنین فردی نمی تواند به عنوان یک فرد و موثر در سازمان های اداری و همچنین در سازمانها یا دستگاه های اجرایی خدمت کند و به مطالبات مردم رسیدگی کند. (زنگنه، ۱۳۹۴: ۶۴)

این شرط از جمله نکات مثبت قانون و آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ می باشد که در بین شروط ورود به خدمت به شهرداری گنجانده شده است. افرادی که به استخدام دستگاه های شهرداری درمی آیند باید از جرم و تخلف بری باشند زیرا اینان امانت دار مردم هستند، چطور می توان انتظار داشت که کسی که دست به سرقت می زند یا رشوه می گیرد می تواند کارمند صادقی باشد. قانون گذار به خوبی بر این مسئله اشراف داشته است. این شرط درماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان در شهرداری مورد توجه قرار گرفته است بند "ح" این ماده می باشد. در بند "۵و" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و نداشتن سابقه محکومیت جزایی موثر و نداشتن ممنوعیت استخدام در دستگاه های اجرایی به موجب آراء مراجع قانونی از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۵و" از ماده ۲ های ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

همچنین از سویی در بند "۵و" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و نداشتن سابقه محکومیت جزایی موثر و نداشتن ممنوعیت استخدام در دستگاه های اجرایی به موجب آراء مراجع قانونی از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۵و" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی)

۴-۹- داشتن سلامت جسمی و روحی

یکی دیگر از موارد اساسی که در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته است، داشتن سلامت جسمی و روحی می باشد. بدین ترتیب یکی دیگر از شروطی که در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان در شهرداری مورد توجه قرار گرفته است بند "خ" این ماده می باشد که داشتن توانایی جسمی برای استخدام تاکید کرده است. همچنین از سویی در بند "۷" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ این مساله مورد توجه جدی قرار گرفته است و "داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که در آن شغل استخدام می شود." از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۷" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵) از طرفی این مساله در بند "۷" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۲/۲/۱۴ مورد توجه جدی قرار گرفته است و "داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی را برای انجام کاری که در آن شغل استخدام می شود." از دیگر موارد استخدام بیان کرده است (بند "۷" از ماده ۲ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۴-۱۰- عدم تجاهر به فسق و داشتن شایستگی اخلاقی لازم و حسن سابقه

یکی دیگر از موارد اساسی که در قانون شهرداری در زمینه شرایط عمومی ورود به خدمت برای داوطلبین و برای مستخدمین در نظر گرفته است، عدم تجاهر به فسق و داشتن شایستگی اخلاقی لازم و حسن سابقه می باشد. این شرط در ماده ۱۱ از فصل دوم آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ در زمینه ورود به خدمت داوطلبان استخدام در شهرداری در بند "د" این بند اضافه شده است این درحالیست که بطورصریح در قانون م.خ.ک آورده نشده است. منظور ازفسادعقیده تا قبل از انقلاب ۱۳۵۷، عقیده ای افرادی که درضدیت سلطنت بودند یا مرام اشتراکی داشتند تلقی می شد واما بعد از انقلاب، مفهوم آن از نظر جمهوری اسلامی تفکرات التقاطی، الحادی، اشتراکی را دربرمی گیرد. این شرط برخلاف اعلامیه جهانی حقوق بشر است. (موحدیان ۱۳۹۳: ۸۷) در تبصره ۵ ماده ۱۱ آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱ بیان شده که شهرداری می تواند با انعقاد قراردادهای خاص ازخدمات مشاوره ای افراد متخصص یا مهندسان مشاور با پیشنهاد شهردار و موافقت شورا استفاده نموده و حق الزحمه مناسبی به این افراد پرداخت نماید، ولی در خصوص انعقاد قرارداد با مهندسان مشاور خارجی علاوه بر موافقت شورا، مراتب باید به تایید وزیر کشور نیز برسد. تبصره ۵ ماده ۱۱ آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱)

۵- شرایط اختصاصی استخدام در شهرداری برای تمامی مشاغل شهرداری

در این مبحث به بررسی: شرایط اختصاصی استخدام در شهرداری براساس دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ و شرایط اختصاصی دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ می پردازیم:

۱-۵- شرایط اختصاصی استخدام در شهرداری براساس دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل

شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵

براساس دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ داوطلبین استخدام در شهرداری به جز موارد گفته شده در حوزه عمومی یکسری موارد هم در حوزه اختصاصی باید دارا باشند تا بتوانند در این نهاد به کار گرفته شوند که این موارد عبارتند از :

داوطلبان نمی توانند از مستخدمین رسمی، ثابت و پیمانی سایر دستگاه های اجرایی و بازنشسته یا بازر خرید خدمت باشند و اینکه پذیرفته شدگان نهایی موظفند حداکثر ظرف مدت ۱۰ روزکاری پس از اعلام رسمی استانداری یا شهرداری کلانشهر نسبت به ارائه مدارک لازم و تکمیل پرونده و ارائه تعهد محضری برای هفت سال مبنی بر عدم هرگونه انتقال و ماموریت به سایر شهرداری ها و سازمان های وابسته و نیز دستگاه های اجرایی دیگر اقدام نمایند. عدم مراجعه و ارائه مدارک لازم در مهلت مقرر به منزله انصراف وی از استخدام تلقی خواهد شد. (بند ۱۰ از شرایط اختصاصی استخدام در شهرداری براساس دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵)

از سویی در بند ۳ این دستورالعمل بیان شده که موارد زیر به شرط ارائه تاییدیه های معتبر به حداکثر سن مقرر اضافه خواهد شد.

الف - داوطلبانی که در جبهه های نبرد حق علیه باطل (از تاریخ ۳۱/۶/۱۳۵۹ لغایت ۲۹/۵/۱۳۶۷) به طور داوطلبانه خدمت نموده اند، به میزان مدت حضور در جبهه و همچنین مدت زمان بستری شدن و یا استراحت پزشکی رزمندگان داوطلب در اثر مجروحیت در جبهه های نبرد حق علیه باطل

ب - اعضای خانواده شهدا، آزادگان، مفقودالائرها، جانبازان (همسر، فرزندان، پدر، مادر، خواهر و برادر) تا میزان ۵ سال.

ج - داوطلبانی که در طول جنگ تحمیلی به اسارت دشمن بعثی و یا گروه های ضد انقلاب درآمده اند به میزان مدت اسارت و حضور در جبهه (مددی؛ ۱۳۹۶: ۱۳۲)

د: از سویی دیگر یکی دیگر از شرایط اختصاصی این دستورالعمل بومی بودن داوطلب می باشد (بند ۴ شرایط اختصاصی استخدام در شهرداری براساس دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵)

۲-۵- شرایط اختصاصی دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴

ابتدا باید بیان کنیم که شرایط عمومی دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ در فصل سوم در مبحث شرایط و ضوابط عمومی گزینش مطرح شده و در این گفتار به بررسی شرایط اختصاصی می پردازیم :

۵-۲-۱- حد نصاب آزمون تخصصی و عملی برای ورود به شغل آتش نشانی

آتش نشان فردی است که انواع مهارت های اطفاء حریق و عملیات امداد و نجات را دارد. او از افراد و اموال آنها در برابر آتش و سایر خطرات محافظت کرده و در شرایط اضطراری به آنان کمک می کند. برای آتش نشان شدن باید حداقل ۲۰ و حداکثر ۳۰ سال سن، حداقل ۱۷۰ سانتی متر قد و آمادگی جسمانی خوب داشته و آموزش های مربوطه را دیده باشید. همچنین باید توانایی نشان دادن عکس العمل های سریع و به موقع و توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی را داشته باشید. براین اساس در دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ داوطلبان استخدام در

آزمون مشاغل عملیاتی آتش نشانی می بایست علاوه بر آزمون تخصصی در آزمون عملی نیز حائز شرایط لازم شوند. برای این اساس در ماده ۱ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ حد نصاب آزمون تخصصی به این صورت بیان شده که باید حداقل ۶۰ درصد میانگین امتیاز سه نفر را کسب نماید که این امتیاز بالاترین نمره آزمون در هر عنوان شغلی، قبل از اعمال ضرایب مربوط به امتیاز اولویت های در نظر گرفته شده در آزمون تخصصی می باشد. و در صورتی که تعداد داوطلبان دارای حد نصاب از آزمون تخصصی از سه برابر ظرفیت پذیرش در هر عنوان شغلی کمتر باشد، حد نصاب ۶۰ درصد به ۵۰ درصد کاهش می یابد. و حد نصاب آزمون عملی به این صورت می باشد که حد نصاب در آزمون عملی، کسب حداقل ۴۰۰ امتیاز از ۹۰۰ امتیاز آزمون عملی می باشد. (ماده ۱ دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴)

۲-۵- شرایط تخصصی ورود به آزمون آتش نشانی شهرداری

در تبصره ۲ ماده ۲ و همچنین در بند ۱ از شرایط اختصاصی دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ بیان شده که داوطلبانی که دارای کارت معافیت پزشکی می باشند و همچنین معلو لین مجاز به شرکت در آزمون مشاغل عملیاتی آتش نشانی نمی باشند، و در بند ۲ شرایط تخصصی ورود به آزمون آتش نشانی شهرداری بیان شده که داوطلبان استخدام در آزمون مشاغل عملیاتی آتش نشانی می بایست علاوه بر آزمون تخصصی در آزمون عملی نیز حائز شرایط لازم شوند.

۵-۲-۳- بند سوم: مراحل عمومی آزمون عملی داوطلبان آتش نشانی

هدف، نحوه اجرا و استانداردهای هر یک از مراحل ارزیابی آمادگی جسمانی (عمومی و تخصصی) در زمینه ورود به شهرداری در پیوست شماره ۵ بدین صورت است که بعد از آزمون تخصصی وارد آزمون عملی می شود که در این مرحله به ارزیابی عمومی در مرحله آزمون عملی که شامل سنجش توانمندی عمومی داوطلبین می باشد.

۵-۲-۴- بند چهارم: مراحل اختصاصی آزمون عملی داوطلبان آتش نشانی

از سویی ارزیابی تخصصی در مرحله دوم آزمون عملی شامل سنجش توانمندی تخصصی داوطلبین از طریق سه آزمون زیر می باشد.

۱- حمل دو عدد خاموش کننده آتش ۶ کیلوگرمی در طی مسیر ۵۰ * ۲ متر

۲- حمل دو عدد لوله نواری دو و نیم اینچ در مسیر ۵۰ متر مستقیم

۳- حمل نردبان ۳ متری تاشو آلومینیومی در مسیر ۴۵ متر مستقیم. (مرحله عملی آزمون تخصصی دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ در پیوست شماره ۵)

۶- بررسی شرایط وضوابط امتحانی و تبدیل وضعیت استخدامی در شهرداری

۶-۱- شرایط ورود به آزمون تبدیل وضعیت استخدامی در شهرداری

براین اساس در ماده ۱ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور) حد نصاب آزمون تخصصی به این صورت بیان شده که کسب حداقل ۵۰ درصد بالاترین امتیاز تخصصی در هر عنوان شغلی، قبل از اعمال امتیاز اولویت های در نظر گرفته شده در آزمون

تخصصی می باشد. در هر صورت حد نصاب آزمون تخصصی ۴۰ امتیاز از ۱۰۰ امتیاز نخواهد بود. و آزمون تخصصی رشته های شغلی آتش نشان؛ کاردان آتش نشان و راننده وسائط نقلیه (آتش نشان راننده) فاقد حد نصاب می باشد. و حد نصاب آزمون عملی به این صورت می باشد که حد نصاب در آزمون عملی، کسب حداقل ۴۰۰ امتیاز از ۹۰۰ امتیاز آزمون عملی می باشد. (ماده ۱ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور) در ماده ۲ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور) شرایط ورود به آزمون تبدیل وضعیت استخدامی به شرح زیر بیان شده است:

۱- داشتن حداقل سی و پنج سال تمام سن تا زمان ثبت نام

۲- داشتن تابعیت ایران.

۳- دارا بودن کارت پایان خدمت یا کارت معافیت قانونی براید مردان.

۴- عدم اعتیاد به مواد مخدر و دخانی

۵- نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر

۶- نداشتن ممنوعیت استخدام در دستگاه های اجرایی به موجب آرای مراجع قانونی.

۷- داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که در آن شغل استخدام می شود. در تبصره این بند بیان شده که داوطلبانی که دارای کارت معافیت پزشکی می باشند و همچنین، معلولین، مجاز به شرکت در آزمون رشته های شغلی آتش نشان، کاردان آتش نشان و راننده وسائط نقلیه سنگین (آتش نشان راننده) نمی باشند.

۸- اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

۹- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (مددی؛ ۱۳۹۶)

این نه مورد بیان شده در تمامی آزمون های استخدامی مد نظر قرار گرفته ولی مسائل تخصصی در تبدیل استخدامی در شهرداری مربوط به موارد ذیل می گردد:

۱۰- دارا بودن شرایط احراز تحصیلی و تجربی برای رشته شغلی مورد تقاضا بر اساس طرح طبقه بندی مشاغل کارمندی

۱۱- دارا بودن حداقل سه سال خدمت متوالی تمام وقت تا زمان ثبت نام در شهرداری (ماده ۲ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور)

تبصره هایی که در این ماده در زمینه تبدیل وضعیت استخدام بیان شده بدین شرح است: شرکت شهرداران به شرط دارا بودن شرایط مربوط در آزمون بلامانع است. و کلیه کارکنانی که به هر دلیل از جمله عدم طی مراحل قانونی مربوط وضعیت استخدامی فعلی آنها مورد تأیید سازمان قرار نگرفته است، می توانند برای تغییر قانونی وضعیت استخدامی خود در این آزمون شرکت نمایند. و کارکنان رسمی و پیمانی دستگاه های اجرایی از جمله شهرداری ها نمی توانند در این آزمون شرکت نمایند. و داوطلبین تنها می توانند در رشته شغلی که در آن بیش از سه سال سابقه خدمت دارند یا در رشته شغلی متناسب با شغل فعلی در شهرداری محل خدمت در زمان ثبت نام، شرکت نمایند. و داوطلبین می بایست در زمان ثبت نام در شهرداری ذی ربط مشغول به فعالیت بوده و دارای مستندات لازم مبنی بر تأیید این موضوع باشد. (تبصره های ۳ تا ۷ ماده ۲ دستورالعمل تبدیل

وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری‌ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور)

۶-۲- بررسی مفاد آزمون و امتحان تبدیل وضعیت تبدیل استخدامی در شهرداری

مفاد آزمون تبدیل وضعیت استخدامی در شهرداری در ماده ۷ بیان شده که اشاره می‌کند که آزمون تخصصی در هر رشته شغلی توسط استانداری به صورت چهار گزینه ای و به تعداد ۱۰۰ سوال شامل ۵۰ سوال به صورت کاربردی و تخصصی در هر رشته شغلی ۲۰ سوال قوانین و مقررات مورد عمل در شهرداری و ۳۰ سوال برای سنجش هوش، سرعت، دقت و استعداد یادگیری با احتساب نمره منفی طراحی (سقف امتیاز آزمون تخصصی ۱۰۰ می‌باشد و به ازای هر سه پاسخ غلط یک نمره منفی در نظر گرفته می‌شود) و بر اساس اعلام قبلی با هماهنگی کمیته تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان شهرداری‌ها (موضوع ماده ۲۵ این دستورالعمل) برگزار خواهد شد. (ماده ۷ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری‌ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور))

از سویی در ماده ۸ در زمینه داوطلبین متقاضیان در رشته شغلی آتش نشان بیان شده که، راننده وسائط نقلیه سنگین (آتش نشان راننده) و کاردان آتش نشان پس از شرکت در آزمون تخصصی؛ باید در آزمون عملی که زمان بر گزاری آن توسط استانداری اعلام خواهد شد بر اساس شرایط مندرج در پیوست شماره دو این دستورالعمل شرکت نمایند. داوطلبان رشته شغلی راننده وسائط نقلیه تندرو سنگین (برای تصدی پست آتش نشان راننده) می‌بایست دارای گواهینامه رانندگی پایه یک و برای رشته شغلی کاردان آتش نشانی دارای گواهینامه رانندگی پایه دو در زمان ثبت نام باشند. (ماده ۸ همان قانون) همچنین استانداری هر استان وظیفه دارد به تعداد سهمیه تبدیل وضعیت نیروی انسانی در هر رشته شغلی در هر شهرداری، از میان داوطلبین در آزمون تخصصی به تربیت نمرات فصلی به شرط دارا بودن حد نصاب انتخاب و به گزینش معرفی نماید. و همچنین اشاره شده که انتخاب نهایی پذیرفته شدگان آزمون پس از موفقیت در کلیه مراحل آزمون تخصصی و آزمون عملی حسب مورد و گزینش صورت خواهد گرفت و تا قبل از صدور احکام استخدام پیمانی برای پذیرفته شدگان حقی ایجاد نخواهد شد

در ماده ۱۱ این دستورالعمل در زمینه محتوا و اولویت های آزمون پرداخته شده است و بیان شده که در آزمون تخصصی و آزمون عملی اولویت های زیر در نظر گرفته خواهد شد:

به امتیاز آزمون داوطلبین قراردادی شهرداری به استثناء داوطلبین شاغل از طریق شرکت های طرف قرارداد با شهر داری به ازای هر سال سابقه خدمت ۳ امتیاز تا سقف ۴۰ امتیاز بر اساس سوابق بیمه ای آنان افزوده می‌شود. از سویی به امتیاز آزمون داوطلبینی که شهردار بوده اند به ازای هر سال سابقه خدمت ۴ امتیاز تا سقف ۴۰ امتیاز بر اساس سوابق بیمه ای آنان افزوده می‌شود. و به امتیاز آزمون فرزندان کارکنان فوت شده حین خدمت ناشی از کار در شهرداری و یا از کار افتاده کلی دائم حین خدمت در شهرداری ۲۰ امتیاز افزوده می‌شود. (ماده ۱۱ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری‌ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور))

در ادامه این دستورالعمل بیان شده که امتیاز نهایی هر داوطلب بر اساس امتیاز آزمون تخصصی و آزمون عملی پس از اعمال امتیاز های مندرج در ماده ۱۱ این دستورالعمل محاسبه و داوطلبان بر اساس نمرات فصلی و در سقف تعداد مجوز در هر رشته شغلی و هر شهرداری برای طی مراحل گزینش معرفی می‌شوند. و اینکه پس از محاسبه امتیاز نهایی؛ ابتدا داوطلبین مشمول بند یک تبصره این ماده به ترتیب امتیاز نهایی فصلی تا سقف ۲۵ درصد سهمیه تبدیل وضعیت استخدامی استان انتخاب و سپس داوطلبین مشمول بند دو تبصره این ماده به ترتیب امتیاز نهایی فصلی تا سقف ۵ درصد سهمیه تبدیل وضعیت استخدامی استان انتخاب و سایر افراد بر اساس امتیاز نهایی فصلی تا سقف باقیمانده سهمیه تبدیل

وضعیت استخدامی در هر رشته شغلی در شهرداری محل خدمت انتخاب خواهند شد.

۷- نتیجه گیری

شهرداری یک نهاد یا موسسه و سازمانی است که مدیریت امور مربوط به شهر را حوزه‌های مربوط به فرهنگی؛ و عمرانی و آبادانی و رفاهی اهالی شهر و شهروندان را بر عهده دارد و دارای شخصیت حقوقی مستقل مالی و اداری از دولت می باشد و بر اساس شورای شهر مدیریت می شود. این مقاله با هدف بررسی است شرایط قواعد و مقررات ورود به خدمت و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور تدوین شده است و مساله اصلی این مقاله این است شرایط قواعد و مقررات ورود به خدمت و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری های کشور چگونه است؟ منظور از ورود به خدمت و استخدام در سازمان شهرداری این است که فردی که یکی از شغل ها و پست های سازمانی شهرداری را با توجه به شرایط قانونی و بر اساس شایستگی ها و مهارت های که در آزمون استخدامی به دست آورده است در اختیار دارد به بیانی دیگر منظور از استخدام در شهرداری حالتی است که شخص در یکی از نهادها و موسسات تحت نظارت شهرداری به خدمت دولت پذیرفته می شود. این مقاله به شیوه توصیفی و تحلیلی و با استفاده از روش کتابخانه ای به این نتیجه رسید که در زمینه ضوابط و معیارهای استخدام و تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری و فرایند گزینش کارکنان در آن می توان به رعایت عدالت استخدامی و شایسته گزینی، تکریم مردم، عدم تمرکز امور، دولت مناسب و کارآمد، پویایی ساختار، استفاده از فناوری مناسب، حفظ کلیه حقوق استخدامی کارکنان فعلی دستگاه شهرداری؛ همچنین فراهم سازی بستر برای ضابطه مندی در تمامی بخش های شهرداری به جای رابطه و گروه بازی اشاره کرد. ولی مساله مهمی که در این مقاله بدان پرداختیم مساله شرایط و ضوابط عمومی و اختصاصی استخدام در شرایط استخدام در شهرداری براساس آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴ و دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴ و دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵ دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداری ها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور و... بود که در نتیجه بررسی آنها مشخص شد که شرایط عمومی ورود و استخدام در شهرداری اکثرشان شامل داشتن تابعیت ایران و شرایط سنی و انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان و عدم اعتیاد به دخانیات و موادمخدر و نداشتن سابقه محکومیت جزایی موثر و دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدرک همتراز (برای مشاغلی که مدرک همتراز در شرایط احراز آنها پیش بینی شده است) و داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می شوند. و همچنین اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی ج.ا.ا. و التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می باشد ولی هر کدام شرایط اختصاصی متفاوتی را برای مرحله تحصی و عملی بخصوص برای شغل های آتش نشانی و تبدیل وضعیت استخدام داشتند که همگی آنها بررسی گردید.

در زمینه تبدیل وضعیت استخدامی در شهرداری باید بیان کنیم که تبدیل وضعیت استخدام در شهرداری به شرایطی گفته می شود که آن دسته از کارکنان شهرداری ها که دارای شرایط عمومی استخدام و صلاحیت های تحصیلی و تجربی لازم برای تصدی پست های سازمانی شهرداری ها می باشند، از طریق سنجش دانش، مهارت های حرفه ای، هوش، سرعت، دقت و استعداد یادگیری به استخدام پیمانی، طبق «دستورالعمل تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی شهرداری ها» از وضعیت قراردادی به وضعیت پیمانی و رسمی تغییر می یابند. از سویی این مقاله به این نتیجه هم رسید که در قوانین استخدام شهرداری و تبدیل وضعیت استخدام شرایط حقوقی ضوابط و معیارهای استخدام در شهرداری و فرایند گزینش کارکنان در شهرداری براساس مسابقه یا امتحان و روش های انتخاب و بکارگیری مستخدم برای شهرداری براساس دستورالعمل های ویژه می باشد. و ماهیت موازن مقرر در خصوص رقابت در ورود به شهرداری کشور در راستای اصل برابری فرصت شغلی و اصل لیاقت و شایستگی اعمال می شود..

منابع و مآخذ

الف: کتب و مقالات پایان نامه

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، حقوق اداری ایران، تهران: توس، جلد ۲، ۱۳۸۹.
۲. الهیان، محمدجواد، (۱۳۹۳)، مجموعه حقوق کار (دامنه شمول قانون کار)، ج ۱، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۳. انصاری، مهدی؛ ۱۳۹۰؛ بررسی تحلیلی اصول و شرایط کلی حاکم بر گزینش نیروی انسانی در نظام حقوق اداری جمهوری اسلامی ایران (با نگاه تطبیقی به معاهدات بین‌المللی الحاقی و رژیم سیاسی سابق در ایران) کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
۴. بلندهمت، امین، «مراحل اجرایی و نحوه طراحی آزمونهای استخدامی دستگاههای دولتی»، روزنامه استخدام (بازار کار)، سال دوازدهم، شماره ۷۴۵، ۳۰ دیماه ۱۳۹۱.
۵. زنگنه، فرزاد، بررسی جرایم و مجازاتهای قانون کار، ناشر: لوح محفوظ، تهران، ۱۳۹۴، چاپ اول
۶. سلجوقی، محمود، ۱۳۹۱ حقوق بین الملل خصوصی، تهران، نشر دادگستر،
۷. سنجابی، کریم، ۱۳۹۱ حقوق اداری ایران چاپ سوم تهران، انتشارات مهر آیین،
۸. شفیعی، محمد سعید، عسگری ارجنکی سید احمد. ۱۳۹۷. حقوق اداری تطبیقی چاپ اول انتشارات جنگل، جاودانه.
۹. طباطبایی موتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران، نشر سمت، ۱۳۸۷.
۱۰. حسینی پور اردکانی، مجتبی، (۱۳۹۲)، نظام حقوقی حاکم بر مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، تهران: جنگل (جاودانه).
۱۱. مددی ابوالفضل ۱۳۹۶؛ مجموعه ضوابط و مقررات ناظر بر کارکنان شهرداری‌ها و راهنمای محاسبه حقوق و مزایا، تهران ناشر حقوقدان
۱۲. موسوی تل‌زالی؛ سیدعمادالدین؛ ۱۳۹۴؛ تحلیل مبانی و جایگاه حقوقی گزینش با تأکید بر اصل برابری در نظام اداری شایسته
۱۳. نجابت خواه، مرتضی، (۱۳۹۴)، قانون دیوان عدالت اداری در نظم حقوقی کنونی، تهران: جنگل (جاودانه)
۱۴. نوری، محمد؛ ۱۳۹۶؛ تحلیل ورود به دستگاه‌های اجرایی ایران، کارشناسی ارشد دانشگاه سمنان، پردیس علوم انسانی - دانشکده علوم انسانی
۱۵. هداوند مهدی، کاظمی داوود تاملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری (تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری) نشریه: راهبرد: تابستان ۱۳۹۲، دوره ۲۲، شماره ۶۷

(ب) قوانین و مقررات

۱. آئین نامه استخدامی کارکنان شهرداریهای کشور مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۴
۲. دستورالعمل استخدام پیمانی در مشاغل عملیاتی آتش نشانی مصوب ۱۳۹۳/۲/۱۴
۳. دستورالعمل استخدام پیمانی برای تمامی مشاغل شهرداری به استثناء مشاغل عملیاتی آتش نشانی ۱۳۹۳/۱۱/۲۵
۴. دستورالعمل تبدیل وضعیت کارکنان قراردادی شهرداریها (بخشنامه شماره ۵۹۷۴۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور
۵. آیین نامه امتحانات یا مسابقات استخدامی، مصوب شورای امور اداری واستخدامی کشور ۱۳۶۳/۴/۲۴ تهران
۶. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۵۸ و بازنگری شده آن، ۱۳۶۸؛ تهران؛ محمد امین؛ ناشر خورشید
۷. قانون استخدام کشوری مصوب ۳۱ خرداد ماه ۱۳۴۵، تهران؛ چاپخانه مجلس شورای ملی
۸. قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵/۳/۲۱ و اصلاحیه های بعدی آن، تهران؛ چاپخانه مجلس شورای ملی
۹. قانون دیوان عدالت اداری، بهمن ماه ۱۳۶۰ و اصلاحیه های بعدی آن تهران؛ نشر مجد، ۱۳۸۱
۱۰. قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، ۱۳۷۷/۶/۱۴