

دستورالعمل اجرایی برگزاری آزمون استخدامی "

این دستورالعمل در احرای مفاد ماده ۳۳ آینه نامه اداری، استخدامی کارمندان غیر هیأت علمی مؤسسه و در راستای اصلاح دستورالعمل احرایی برگزاری آزمون استخدامی مصوب دور دوم مصوبات هیأت اماء، سال ۹۶، به مطیع استفاده و نکارگیری سروی اسما مورد بیان به صورت بیانی، رسمی، فرآورده کار معین (اصوص نصره ۵ ماده ۲۱ آینه نامه اداری استخدامی کارمندان غیر هیأت علمی مؤسسه) در ۴۳ ماده و ۲۲ تصره سال احرای ۱۳۹۸/۱/۱ به تصویب هیأت امنای مؤسسه رسید.

ماده ۱- برای هرگونه استخدام و نکارگیری بیروی اسما اعم از کارکان رسمی، بیانی و فرآورده کار معین، پیش بینی وجود اعتبار موردنی بر عایت شرایط احرار طبقه سندی مشاعل ضرور است. بدینه است در حصوص کارکان رسمی و بیانی وجود بست سارمانی بلانصدی مربوطه (جهت اختصاص به استخدام شدگان) و در حصوص کارکان فرآوردادی وجود عنوان بست بلانصدی بر اساس شبکلات مصوب (به عنوان بست محاری در نظر گرفته شده) ضرورت دارد.

ماده ۲- به نکارگیری بیروی اسما از طریق برگزاری آزمون عمومی و یا تخصصی و یا هردو و در صورت لزوم مسح شابستگی های رفتاری و با احرار صلاحیت های عمومی براساس قانون نسخی گریش معلمان و کارمندان آموزش و پرورش به کارمندان سایر و رازنگاهها و سارمانها و مؤسسات و شرکت های دولتی مصوب ۱۳۷۵/۲/۹ مجلس شورای اسلامی و اصلاحات بعدی آن صورت خواهد گرفت.

ماده ۳- آزمون نوانسیدی های عمری، آزمونی است که به مطیع مسح داش علومی و اطلاعات و معلومات با به داوطلبان استخدام صورت کشی برگزار می شود و مواد امتحانی آن شامل مواردی از فیل زبان و ادبیات فارسی، معارف اسلامی، ریاضی و آمار مقدماتی، زبان انگلیسی، هوش و نوانسیدهای ذهنی، اطلاعات سیاسی و اجتماعی و مبانی قانونی و فن آوری اطلاعات حست تشخیص موسسه می باشد.

تصریه ۱- سوالات معارف اسلامی مربوط به پرونده سایر مذاہب اسلامی مصروف در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مطابق تعالیم و احکام فقهی آنان طراحی خواهد شد.

تصریه ۲- افیلت های دیپی مصروف در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از پاسخگویی به سوالات معارف اسلامی معاف بوده و در این صورت نزد مکتبه این داوطلبان بر اساس مجموع نزد شده سایر سوالات محاسبه خواهد شد. بدینه است رمان پاسخگویی به سوالات عمومی این گروه از داوطلبان به نتیجه تعداد سوالات، کمتر خواهد بود.

ماده ۴- آزمون نوانسیدی های تخصصی آزمونی است که به منظور سنجش دانش و مهارت تخصصی متناسب با مشاغل داوطلبان استخدام برای نصدی شغل مورد طبقه صورت کشی با مصاحبه یا عملی و بازرسی از آنها به طرق ذیل برگزار می شود:

- آزمون نوانسیدی های تخصصی کتبی آزمونی است که به منظور سنجش دانش تخصصی داوطلبان استخدام صورت کشی برگزار می شود و مواد امتحانی آن بر اساس رشت شغلی مربوطه می باشد.

- مصاحبه تخصصی سنجش حضوری آن دسته از نوانسیدی های تخصصی است که از طریق آزمون کشی قابل سنجش بست.

- آزمون عملی آزمونی است که به منظور سنجش مهارت و نوانسیدهای موردنیاز شغل به صورت عملی انجام می شود.

- مصاحبه رفتارسنجی شغلی برای سنجش شابستگی های رفتاری مطلق با شغل مورد نظر در آزمون استخدامی می باشد.

ماده ۵- استخدام افراد بازنشسته و بازخرید شده موسسه و سایر دستگاه های دولتی به هر نحو متوجه می باشد.

ماده ۶- استخدام مشمولین ماده ۳۳ آینه نامه اداری و استخدامی ممنوع می باشد.



ماده ۷- شرکت داوطبلان دارای مدارک تحصیلی بالاتر مرتبه ناشر اخراج شمل مدرج در آنکه مطابق با آیین نامه از ربانی و مهندسی مشتمل ملائک عمل و رازت بهداشت اکه در رمان انتشار آنکه به اطلاع داوطبلان حواهد رسید امروع می باشد.

ماده ۸- دارندگان مدارک تحصیلی معادل حق نسبت نام در آزمون را دارند و در صورت شرکت از احجام مراحل بعدی استخدام محروم و در حوالست آنان ترتیب اثر داده نحوالد شد.

ماده ۹- در رابطه ماضی داوطبلان آزمون استخدامی، سه الف ماده ۳۶ آیین نامه اداری استخدام کارکنان عرب هیات علمی ملائک عمل حد مدد و حس مورد نایید کارگروه آزمون موسسه نعیس و در آنکه های استخدامی مربوطه درج حواهد شد.

موارد دبل به شرط ارائه نایبیه های معتر به حد اکثر سه اعوام، حواهد شد.

الف- داوطبلان ابtar گر بر اساس فوابی و مفترات موصوعه

ب- داوطبلانی که به صورت قرارداد تمام وقت در موسسه و سایر موسسات تابع وزارت منوع و با شرکتهای بمالکاری تامین سرو طرف قرارداد آنها در قالب خرید خدمات ببروی اسما (به حدمت اشغال دارند به میران حدمت عرب رسمی آنها) (تاریخ ۱۵ سال).

نصره- داوطبلانی که به صورت قرارداد تمام وقت در موسسه و سایر موسسات تابع وزارت منوع و با شرکتهای بمالکاری طرف قرارداد آنها در قالب خرید خدمات ببروی اسما (به حدمت اشغال داشته اند و در تاریخ آزمون موسسه فقط همکاری حدوده اند حد اکثر به میران ۵ سال).

ب- ساقه مشمولین موضوع تصریف ۴ ماده ۳۶ آیین نامه اداری استخدامی حد اکثر مدت ۵ سال فاصل محاسبه می ناشد.

ت- داوطبلانی که طرح حدمت ببروی اسما موظف (احماری یا اختیاری یا در قالب تهدید طرح ارائه استند فالون حدمت پرشکان و پیراپرشکان احجام داده اند به میران احجام حدمت فوق.

ث- حدمت حدمت سرباری احجام شده.

نکه ۱؛ در صورتیکه فرد در یکی از حالات شرکتی با قراردادی شاغل بوده و براساس دستورالعمل های مربوطه به حالت اشغال دیگری تدلیل وضع شده اند، (اشغال صورت مستمر) می نواند حد اکثر از ۱۵ سال ارافق سن بهمند گردد.

نکه ۲؛ مجموع سوابت ارافقی به سه در هر حال حد اکثر ۱۵ سال می باشد.

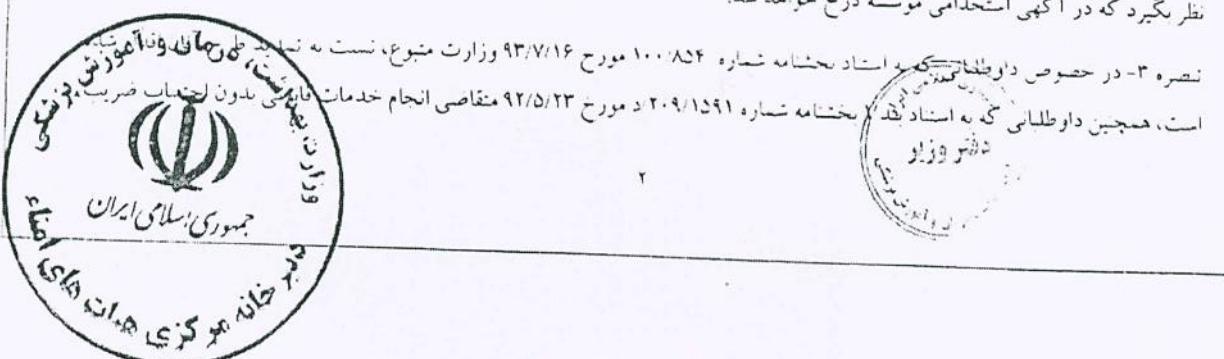
ماده ۱۰- استخدام بیانی و قراردادی بهار نامدرک تحصیلی دیلم بهاری می حداقل ۱۸ و حد اکثر ۲۶ سال محار است.

ماده ۱۱- ارائه گواهی بایان احجام طرح و با معافیت برای مشمولین فالون خدمت پرشکان و پیراپرشکان رشته های احماری برای شرکت در آزمون استخدامی الزامی است.

نصره ۱- مشمولین فالون خدمت پرشکان و پیراپرشکان رشته های احماری که در جین احجام خدمت فالونی در واحد های تابع موسسه می باشد، می نوانند صرفاً در آزمون های استخدام (رسمی، بیانی) موسسه شرکت نمایند.

نصره ۲- مشمولین فالون خدمت پرشکان و پیراپرشکان رشته های احماری که در جین احجام خدمت فالونی در واحد های تابع موسسه می باشد، در آزمون های استخدام (قراردادی یا خرید حدمت) می نوانند شرکت نمایند.

نکه: حسب ضرورت در نحوه احرای این ماده، وزارت با داشتگاه می تواند محدودیت هایی در خصوص نحوه شرکت این افراد در نظر نگیرد که در آنکه استخدامی موسسه درج حواهد شد.



منظمه حادمنی ناشد، در مدت نایمیانه نا منف فایوی، باری به ازانه گواهی «بایان ملحوظ» نسبت و گواهی «الشغال به طرح» را ای اینکه افراد کنایت می نماید. صناعاتی مذکور می نواید با ازانه گواهی مربوطه در آزمون مسابیر دانشگاه/ دانشگاه های علوم پزشکی هر شرکت مسابید.

تصره ۴- مشمولین تعهدات «ضریب k» در مسورة که در ماملق محرر دارای ضریب ۳/۵ (سه پنجم) و ۳.۵/۵ (سه و سه پنجم) مشغول به خدمت ناشد می نواید در آزمون استخدامی همان دانشگاه اصرفا برای همان مبنیه مورد تعهدات شرکت معاشه دیگر مشغول به خدمت نماید. تعهدات ضریب k در صورتی محاذ به ثبت نام در آزمون (در هر رشته محل) می ناشد که از میراث تعهدات آنان جداگانه ۶ ماهه می باشد.

تصره ۵: داوطلبان مشغول به خدمت موسسات تابع وزارت بهداشت (اصحاص، عدالت آمورشی و ...) صرفا محاذ به شرکت در آزمون استخدامی همان موسسه با مبنیه مورد تعهد می ناشد. لازم به ذکر است در مسورة بدپرسنهای تبعیض محل خدمت این داوطلبان در مدت تعهد بر تعهد موسسه حواهد بود.

ماده ۱۲- کارگروه آزمون استخدام مؤسسه با نظر معاونت های تخصصی می نواند علاوه بر شرایط مدرج در آیینه اداری استخدامی، شرایط ویژه ای همچون شرط معدل، آشایی با زیانهای خارجه و اعمال برحق از مهارت های شعلی مورد بیان طرح ملطفه سندی مشاغل در مشروط به آنکه با شرایط فوق متفاوت ندانسته باشد در شرایط آگهی قید نماید.

ماده ۱۳- استخدام ایثارگران تابع فواید مربوطه حواهد بود.

ماده ۱۴- رعایت فواید مربوط به استخدام معلولین عادی الرامی است.

ماده ۱۵- مشغولت کلیه مراحل برگزاری آزمون استخدامی و مشغولت باسخنگویی به عهده کارگروه آزمون استخدام مؤسسه حواهد بود.

تصره- در صورتیکه که برگزار کننده آزمون موسسه ناشد موسسه تنها پاسخگوی اقدامات صورت گرفته در آن موسسه می ناشد.

ماده ۱۶- کارگروه آزمون استخدام از اعضاء زیر تشکیل می گردد:

- معاون توسعه مدبریت و منابع با عنایین مشابه به عنوان ریس کارگروه

- مدیر منابع انسانی با عنایین مشابه به عنوان عضو کارگروه

- مدیر هسته گرینش به عنوان عضو کارگروه

- مدیر حراست با عنایین مشابه به عنوان عضو کارگروه

- مدیر اداره ناظری، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات با عنایین مشابه به عنوان عضو کارگروه

- مدیر توسعه سازمان و تحول اداری با عنایین مشابه به عنوان عضو کارگروه

- رئیس با مسوول واحد استخدام موسسه با عنایین مشابه به عنوان دبیر کارگروه

تصره ۱- نمایندگان نام الاختبار معاونت های تخصصی می نوانند حسب مورد به عنوان مدعو در کارگروه حضور داشته باشد.

تصره ۲- در مواردی که موسسه قصد بکارگیری بیرو از طریق خرید خدمت از شرکت های بیمانکاری (حدب بیروی شرکتی) ادانسته ناشد کلیه اقدامات مربوط به برگزاری آزمون از طریق شرکت فرادراد صورت می بدیرد و اعصابی کارگروه فوق الذکر، ناطر بر مراید کار حواهد بود.

ماده ۱۷- شرح وظایف کارگروه آزمون حسب شرایط آزمون بشرح ذیل می ناشد:

- تدوین و تصویب شیوه نامه برگزاری آزمون

- تأمین اعتبار هر یکی از ملتحمه ایام نبروهای مورد نیاز و هزینه برگزاری آزمون

- تأیید آگهی استخدام تهیه شده و ازانه به رئیس مؤسسه جهت تصویب



- نهیی نعداد، سرع و ترکیب میالات آزمون و تهیه آنها
- تفسیم گیری در مورد جنگلگان اخراجی آزمون و موارد پیش بس شده
- پیش بس امکانات و فضای مخصوص برگزاری آزمون‌ها (اعم از کمی و مصاحبه و عملی)
- برگزاری آزمون و تهیه صورتحاسه آزمون
- نظارت بر تصحیح اوراق و استخراج نتایج اولیه
- نظارت بر استخراج فهرست ۳ برابر بدیرفته شدگان در مواردی که نیاز به برگزاری مصاحبه و آزمون عملی است و اعلام آن
- نظارت بر استخراج فهرست نایک (۱) برابر بدیرفته شدگان و اعلام آن به دینفعان و همه گیریش به ترتیب سرمه نشانی
- نظارت بر مراحل مختلف آزمون (اعم از آزمون کمی و مصاحبه و عملی)
- وصول شکایه‌های متفاصلان استخدام و باسنجکوبی
- تکمیل طریق استخدام در صورت پیار در مراحل بعدی طبق مدرحات این دستور العمل

بضره- مسئلت حفظ امت آزمون و حفظ و تکه‌داری میالات و نظارت بر تکثیر و انتقال میالات آزمون به عهده مدیریت حراست موسسه و مسئلت باسنجکوبی به شکایات به عهده مدیریت اداره نازاری، ارزیابی عملکرد و باسنجکوبی به شکایات موسسه ایجادگری مدیریت سایع اساس می‌باشد.

ماده ۱۸- آنچه استخدام پس از تایید ریس موسسه به یکی از طرق و بر نویسندگان روابط عمومی انتشار می‌پاید:

- بک نویت انتشار در ۲ روزنامه کبر الانتشار کشوری یا محلی و درج در سایت رسمی موسسه

- دو نویت اطلاع رسانی در صدا با میانی حمیری اسلامی (شکه محلی) و بک نویت انتشار در بک روزنامه کبر الانتشار کشوری یا محلی و درج در سایت رسمی موسسه

بضره- در آزمون استخدام قراردادی، موسسه می‌تواند به بک نویت انتشار در بک روزنامه کبر الانتشار محلی و درج در سایت رسمی موسسه مدد می‌نماید.

ماده ۱۹- موسسه موظف است کلیه مراحل آزمون اعم از ثبت نام، صدور کارت شرکت در آزمون، تصحیح اوراق و اعلام نتایج را اسرافاً به صورت الکترونیکی انجام دهد.

ماده ۲۰- موسسه موظف است در صورت پیار کلیه اطلاعات مرتبط به آزمون‌های استخدامی منسق کر اعم از اطلاعات ثبت نام شدگان و پذیرفته شده شکایات را به طرق مخفی و سر اساس فرمت ابلاغی در اختیار وراثت منسوج فراز دهد.

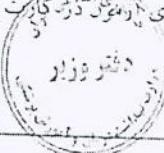
ماده ۲۱- در هکام ثبت نام الکترونیکی، داوطلب ملزم به تکمیل برگ درخواست شغل، ارسال تاییدیه برداخت اینترنتی و یا اسکن رسمی یا لکنی مربوط به برداخت مبلغ ثبت نام و عکس خود می‌باشد. بایهی است بررسی و تایید احالت مدارک مورد پیار مدرج در آنچه استخدام حسفاً رسانی معرفی شدگان مرحله اول روزنامه اعلام شدگان می‌تواند در رمان ثبت نام در صورت نتایج پیار در پایان اسکن سایر مدارک به صورت الکترونیکی به آنها مدد می‌نماید.

بضره- جایجه در هر بک از مراحل استخدام حلال اطلاعات اعلام شده توسط داوطلب محرز شود، مراحل طی شده کان لم بک تلقی خواهد شد و در صورت صدور حکم استخدام، حکم مربوط لغو و بالا زنی نماید.

ماده ۲۲- وجود حاصل از حق ثبت نام داوطلبان استخدام که میران آن توسط معاوضت توسعه مدیریت و منابع وزارت منسوج اطلاع می‌گیرد به حساب در آمده‌های اختصاصی موسسه و از پیار حواهد شد و به هیچ وجه مسترد خواهد شد.



تاریخ و مکان برگزاری آزمون دارایی کارت ورود به حله آزمون را نا ۲ روز قبل از برگزاری آزمون از طریق سایت دفتر وزارت



ماده ۲۴- موارد و نحوه برگزاری آزمون کنسی:

نه هر یک از داوطلبان، حسب مورد یک دفترچه سوال عمومی و یک دفترچه سوال اختصاصی داده خواهد شد.
کلیه دروس آزمون عمومی و اختصاصی به صورت چهار گزینه‌ای حل‌شده‌اند. مسنا به ارزی هر سه پاسخ عادی، یک پاسخ منفع
حادف خواهد شد.

به مقتدر سنجش توانمندی‌های مربوطه، آزمون‌هایی به شرح دیل از آنان به عمل خواهد آمد:

الف- برای دارطلبان دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و رشته شغلی بهار (اعم از پیمانی با قرارداد کار معین)

الف-۱- آزمون توانمندی‌های عمومی به صورت کنسی در دو مقطع (۱) دبیلم و (۲) فوق دبیلم و بالاتر، به عمل خواهد آمد. تعداد
سوالات آزمون توانمندی‌های عمومی حداقل ۶۰ و حداکثر ۹۰ سوال نا ضریب یک (۱) خواهد بود.

الف-۲- آزمون توانمندی‌های تخصصی کنسی به صورت کنسی بر اساس رشته شغلی مربوطه به عمل خواهد آمد. تعداد سوالات
آزمون توانمندی‌های تخصصی کنسی حسب مورد از ۶۰ تا ۹۰ نا ضریب دو (۲) خواهد بود.

نصره-۱- سوالات تخصصی پرشکان متخصص را می‌توان حسب مورد کاهش داد که در این سوالت در آنکه استخدامی مربوطه اهلان زیارت
می‌شود.

نصره-۲- در صورت تشخیص کارگروه آزمون می‌بر مصروفت انجام مصاحبه و یا آزمون عملی (حسب اتفاقاً، رشته شغلی اصحاب بدیرفته
شدگان نهابی بس از برگزاری مصاحبه بر اساس ورن ۷۰ درصد نمره کل نه ارمون کنسی و ۳۰ درصد نمره کل به مصاحبه خواهد بود. اولویت‌های
قانون در رشته‌های دارای مصاحبه، در مرحله اول (دعوت جهت شرکت در مصاحبه) اعمال خواهد شد.

ب- برای سایر داوطلبان

ب-۱- آزمون توانمندی‌های عمومی به صورت کتبی و مطابق بـ الف-۱ این ماده به عمل خواهد آمد که ۳۰ درصد نمره کل را
به حود اختصاص خواهد داد.

ب-۲- آزمون توانمندی‌های تخصصی در قالب مصاحبه و یا آزمون عملی به عمل خواهد آمد که ۶۰ درصد نمره کل را خواهد
دانست.

نصره-۳- در صورت تشخیص کارگروه استخدام، موسسه محاب به انتخاب و اجرای یک باهر دوره مذکور اـ-۱ و بـ-۲ این ماده
ماده ۲۵- تعییں حد نصاب نمره آزمون بر مبنای کـ حداقل ۵۰ درصد میانگین امتیاز (مجموع نمره عمومی و تخصصی آزمون کنسی اـ
نفر دارای بالاترین امتیاز آزمون در هر شعل خواهد بود

نصره-۴- کاهش حد نصاب نمره آزمون در صورت عدم تأمین بروهای مورد بیار در هر رشته شغلی به عنده معاوضت توسعه و رارت متوجه و
با حسب مورد کارگروه آزمون استخدام موسسه می‌باشد.

ماده ۲۶- ذکر این اعماق آزمون‌های در نظر گرفته شده برای هر یک از رشته‌های شغلی در آنکه استخدام الایمیست.

ماده ۲۷- برگزاری آزمون بکارگیری بروهای حفاظت فیزیکی (نگهبان) بر این مفاد این دستورالعمل به علاوه سایر صواتی است که از سوی
مرکز حراست و رارت منبع اعلام شده است.

ماده ۲۸- اعمال سهیمه‌ها در آزمون استخدامی به ترتیب دبیل خواهد بود:

الف) ابشار گران به میزان سقف تعیین شده در قوانین و مقررات مربوطه در هر یک از رشته‌های مورد بیار

ب) معلومین عادی (درستگاری کـ حد نصاب نمره) به میزان ۳ درصد از کل مجوزهای استخدامی



ب انتقامی ناقصاً می‌باشد، به متن این سه‌مین آزاد در صورت برخورداری از شرایط مذکور در آنکه استفاده و کشیده سوده نه ترتیب مجموع نسخه فصلی آزمون نوآمتدی‌های عمومی و تخصصی کسی امتحانی تصریف ۲۴) انتقامی من ماده ۲۴- حدب بحگان بر این مسوالتی حواهد بود که او سوی مراجع دیرینه اعلام می‌گردد.

ماده ۲۵- چنانچه جهت آزمون نوآمتدی‌های تخصصی داوطلبان، مصاحبه با آزمون عملی پیش‌بینی شده باشد، در هر رشته محل زدن داوطلبان که بالخطاط اولویت‌های قانونی مذکور در آنکه نمره کل آزمون عمومی و تخصصی کسی دارای رتبه بالاتری هستند، به میراث بر این تعداد مورد بار، جهت انجام مصاحبه با آزمون عملی دعوت حواهد شد و پس از انجام مصاحبه با آزمون عملی است به انتخاب و معرفی تایک (۱) بر این مورد بار به عنوان شایع اولیه آزمون به هسته گریش اقدام گردد.

ماده ۲۶- در صورت عدم پیش‌بینی مصاحبه با آزمون عملی، برآسان شایع حاصل از آزمون استفاده ای در هر رشته، لبست بدیرفته شدگان تایک بر این تعداد مورد تیار ناراعات اولویت‌های مذکور در آنکه استخدام به هسته گریش ارسال حواهد شد تا برآسان فواید و مزدات میرفته اقدام گردد.

ماده ۲۷- انتخاب داوطلبان به ترتیب بالاترین سوده کل ماحصله در آزمون در هر رشته شعلی ناراعات طریقت پیش‌بینی شده می‌باشد تا در میراثی که سوده کلی دو داوطلب در تایک رشته شعلی یکسان و مادر بر طریقت باشد، این‌سره آزمون نوآمتدی‌های تخصصی ملاک تحدب حوزه زیده در صورت بر این سوده آزمون نوآمتدی‌های تخصصی، انتخاب اصلاح از سوی هسته گریش، ملاک عمل فرار حواهد گرفت تایک- در صورتی که انتخاب اصلاح از سوی هسته گریش مقدور نباشد، آزمون تخصصی کسی محدود با ظاهرات کارگروه آزمون برگزید و ملاک خل قرار حواهد گرفت.

ماده ۲۸- پیشرفت اسامی داوطلبان مشمول بررسی مدارک، پیشرفت تایک (۱) بر این بدیرفته شدگان بهاین در هر میراثه به ترتیب زیر اعلام می‌شود:

میراثه بیان اعلام اسامی تایک (۱) بر این در صورت فقدان مصاحبه و تایک (۳) بر این در صورت وجود مصاحبه جهت بررسی صحبت و سنت مدارک حوزه انتخابی در هنگام ثبت نام، بدینه است در این مرحله موسسه موظف است تا کبد نماید که به میراث افرادی که به دلیل عدم ارزانه مدارک می‌باشد پیشرفت مربوطه حاصل می‌گردد، از سایر شرکت کشیدگان در آزمون به ترتیب مدرجات آنکه دعوت عمل حواهد آمد میراثه دو مردم معرفی تایک (۱) بر این بدیرفته شدگان مرحله اول آزمون، به هسته گریش نویسندگان مدیریت منابع اساسی

میراثه سه اعلام بدیرفته شدگان بهاین پس از تأیید هسته گریش به مدیریت منابع اساسی

ماده ۲۹- استخدام بدیرفته شدگان در آزمون که مرحله موسسه موظف است تایید نوآمتدی‌های حسی، روانی، دهی و حسی کمی در این مسماط واحد ملک کار موسه و یا کمپیون برشکی (ملق شیوه نامه سلامت حسی و روانی و رازی و راست منبع است).

ماده ۳۰- و از مدرج در لیست بدیرفته شدگان اصلی پس از اعلام بهاین حداقل ۱۵ روز کاری فرست حواهد داشت جهت نکشید مدارک و می‌باشد مرحله استخدام به واحد استخدام موسسه مراجعته می‌باشد.

ماده ۳۱- در صورت عدم مراجعته بدیرفته شدگان در مهلت مقرر و با اصراف آیان از بدیرفته شدگان دفعه حبشه شروع نکار دعیت به عذر حواهد آمد.

تایک ۱- اعلام فهرست اسامی بدیرفته شدگان جهت نکشید ملکیت حداقل تا دو سال پس از برگزاری آزمون استخدامی معتبر حبشه عذر

تایک ۲- چنانچه هر یک از بدیرفته شدگان آزمون حتی پس از صدور حکم استخدامی اعلام اصراف ماید، موسسه فناوری، تحقیقات و تغذیه می‌باشد پس از صدور حکم، فرادسته می‌گردد، از افراد دفعه ناهمافگی هسته گریش دعوت به عمل آورد.



ماده ۳۷ - در صورتیکه ملوبت مورد بار در یک یا جد رشته شعلی حاصل می‌شود در یک آنکه استخدام کامل نباشد و مجاز است با تصویب در کارگروه آرموں از دیگر داوطلبین دارای حد تصاد شرکت کشیده در همان رشته شعلی او سایر محلهای سعیر ایامیان بالغهایان ذبیقمان به ترتیب نمره فضای (بدون در نظر گرفتن مابای اولویت‌ها) استفاده نماید.

تصدر - در صورتیکه نام اعمال ماده حقوق الکتریکی مورد بار موسسه نامی نگردد کارگروه آرموں مجاز است در رشته های شعلی که در شرایط احراز آنها، مدرک تحصیلی مربوط بیش بیش شده باشد نارعایت این ماده اقدام نماید.

ماده ۳۸ - موسسه می‌تواند در صورت عدم تکمیل ملوبت در حیث اعلام شده در یک رشته محل در آنکه مستقر در ملوبت وجود داشته باشد ملوب محل با رشته ملوب در حیث متفاوت و نمایل داوطلب نسبت به تکمیل ملوبت بر اساس نمره فضای اعلام شاهد

ماده ۳۹ - موسسه موظف است در بادو استخدام ناجا، تعهد محضری و با تضمین‌های لازم، پذیرفته شد. کان را ملزم به ارائه خدمات به ملوب مورد نامه در محلی که در آن استخدام شده‌اند، نماید.

ماده ۴۰ - آن دسته از پذیرفته شدگان که بس از ملوب حکم استخدامی است به اصراف از اداء خدمات اقدام می‌نماید به مدت دو سال بس از اعلام اصراف و لغو حکم استخدامی مربوطه از شرکت در کارگروه آرمونهای استخدامی وراثت بهداشت و نوع آنها استثنای متفاصل مجاھن با صریب محرومیت مه بضم و سه و بیم بضم) محروم می‌باشد.

نکته: کلیه موسات نایمه موظف هستند روی نشانی از حکم اصراف این دسته از افراد را حبیت اعمال مفاد ماده فوق در آرمونهای آن به اداره کل مانع اسما و وزارت منوع ارسال نماید.

ماده ۴۱ - در صورت اخذ ملوب نکارگیری بیرون از طریق خبریده است از شرکتهای پیمانکاری، شرکت ملوب فرازداد نایمه از کارگروه آرموں موسسه ملزم به رعایت نشان این دسته عمل می‌باشد.

ماده ۴۲ - در حضوض انتخاب هر یک از انواع بامداد آرموں (موضوع ماده ۲۴) جهت نکارگیری بیرون از طریق خبریده، خدمات از شرکتهای پیمانکاری موسسه محار است با تصویب کارگروه آرموں یک یا جد رشته شعلی روش را انتخاب نماید.

ماده ۴۳ - در صورتیکه آرموں استخدامی سراسری از طریق مدارسان سخت آمورش کشور یا هر یک دیگری اما هماهنگی وزارت منوع از کارگروه، موسسه محیر است در این آرموں مشارکت نماید.

