

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱	نخستین قانون اساسی ایران در چه تاریخی به تصویب رسید؟	۸ دی ماه ۱۲۷۵ شمسی	۸ دی ماه ۱۲۸۵ شمسی	۱۲ بهمن ۱۲۸۵ شمسی	۹ بهمن ۱۲۷۷ شمسی	ب
۲	نخستین قانون اساسی در ایران به امضای چه کسی رسید؟	مظفردالدین شاه	ناصرالدین شاه	نادرشاه	محمدشاه قاجار	الف
۳	نخستین قانون اساسی ایران مربوط به چه چیزی بود؟	قوانین کار و تأمین اجتماعی مردم	طرز کار مجلس شورای اسلامی و مجلس خبرگان	قانون مدنی و مجلس شورای اسلامی	طرز کار مجلس شورای ملی و مجلس سنا	د
۴	نخستین قانون استخدام کشوری در چند فصل و در چه سالی به تصویب رسید؟	۹ فصل - ۱۳۶۹	۵ فصل - ۱۳۵۴	۹ فصل - ۱۳۴۵	۵ فصل - ۱۳۰۱	د
۵	چه مقاماتی خارج از شمول قانون استخدام کشوری بودند؟	وزارت- پزشکان- قضات و دادستان ها	وزارت- سفارت- ریاست- قضات- دادستان ها	سفارت- خدمات- معاونت- قضاوت	سفارت- معاونت- ریاست- دادستان ها	ب
۶	حالات استخدامی در قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۰۱ چیست؟	رسمی- دون پایه جزء- پیمانی حکمی- روزمزد ثابت- روزمزد کارگری	رسمی- پیمانی- قرارداد کار معین- مشمولین قانون کار	رسمی- دون پایه جزء- پیمانی قطعی- قرارداد کار معین	روزمزد ثابت- روزمزد کارگری- پیمانی قطعی- قرارداد کار معین	الف
۷	در قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۰۱ مراتب خدمات اداری کشوری به چند قسم تقسیم می شدند؟	۸ قسم	۷ قسم	۱۰ قسم	۹ قسم	د
۸	اداره کل طبقه بندی مشاغل اولین بار در چه تاریخی تأسیس شد؟	آبانماه ۱۳۳۴	دی ماه ۱۳۳۵	آبانماه ۱۳۳۳	دی ماه ۱۳۳۲	ج
۹	قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵ مشتمل بر چند فصل و ماده است؟	۱۱ فصل و ۱۵۱ ماده	۱۰ فصل و ۱۵۱ ماده	۱۱ فصل و ۱۴۱ ماده	۱۰ فصل و ۱۴۱ ماده	الف
۱۰	حالات استخدامی در قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵ چیست؟	رسمی آزمایشی- رسمی قطعی- روزمزد کارگری	رسمی- پیمانی- کارگری (تبصره ماده ۴)	رسمی- پیمانی حکمی- دون پایه جزء- روزمزد ثابت	رسمی قطعی- پیمانی قطعی- روزمزد کارگری	ب
۱۱	بر اساس چه قانونی حقوق مبنا و افزایش سنواتی جایگزین گروه و پایه گردید؟	قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵	قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶	قانون کار و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۹	قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰	د
۱۲	چه کسانی از قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مستثنی بودند؟	وزارت- سفارت- ریاست- قضات- دادستان	قضات- اعضای هیئت علمی- مستشاران دیوان محاسبات- نیروهای نظامی و انتظامی	وزارت- قضات- اعضای هیئت علمی= ریاست= نیروهای نظامی و انتظامی	سفارت- ریاست- کارکنان سازمان بازرسی- اعضای هیئت علمی	ب
۱۳	نقطه تمایز قانون مدیریت خدمات کشوری با قانون استخدام کشوری چیست؟	توجه ویژه به حقوق مردم و بهره گیری دستگاهها و مؤسسات دولتی از فناوری اطلاعات	حقوق مبنا و افزایش سنواتی جایگزین گروه و پایه گردید	توجه ویژه به حقوق و تکالیف کارگران و کارفرمایان و روابط بین آنها	برقرار شدن فوق العاده های مختلف از قبیل فوق العاده مدیریت، تخصصی، ویژه، جذب و ...	الف
۱۴	قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ در چه تاریخی اجرا شد؟	۱۳۸۷/۰۳/۰۳	۱۳۸۸/۰۳/۰۳	۱۳۸۷/۰۱/۰۱	۱۳۸۸/۰۱/۰۱	د
۱۵	در چه صورت به کارکنان تفاوت تطبیق وضع پرداخت میشود؟	حقوق و مزایای آنان ۲۰٪ بیشتر از حقوق و مزایای آنان در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ نباشد.	حقوق و مزایای آنان ۱۵٪ بیشتر از حقوق و مزایای آنان در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ نباشد.	حقوق و مزایای آنان ۱۸٪ بیشتر از حقوق و مزایای آنان در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ نباشد.	حقوق و مزایای آنان ۱۶٪ بیشتر از حقوق و مزایای آنان در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۲۹ نباشد.	ب

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۶	حالات استخدامی در قانون مدیریت خدمات کشوری چیست؟	رسمی- دون پایه جزء- پیمانی قطعی- قرارداد کار معین	رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین، قرارداد کارگری	رسمی- پیمانی- قرارداد کار معین- مشمولین قانون کار	رسمی- پیمانی حکمی- دون پایه جزء- روزمزد ثابت	ب
۱۷	آیین نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی دانشگاهها در چند فصل و ماده به تصویب رسید؟	۱۱ فصل و ۱۱۹ ماده	۱۲ فصل و ۱۲۱ ماده	۱۱ فصل و ۱۲۱ ماده	۱۲ فصل و ۱۱۹ ماده	د
۱۸	آیین نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی دانشگاهها از چه سالی ابلاغ و اجرا گردید؟	ابتدای ۱۳۹۱	ابتدای ۱۳۹۰	انتهای ۱۳۹۱	انتهای ۱۳۹۰	الف
۱۹	در آیین نامه اداری استخدامی دانشگاهها تبدیل وضعیت به رسمی بر چه اساسی خواهد بود؟	صرفاً در مشاغل حاکمیتی امکانپذیر است.	بر اساس دستورالعمل مصوب هیأت امنا	بر اساس مصوبات هیأت رئیسه دانشگاه	بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری	ب
۲۰	مشمولین قانون کار در آیین نامه اداری استخدامی دانشگاهها تابع چه قوانینی هستند؟	قانون استخدام کشوری	آیین نامه اداری استخدامی اعضای غیرهیأت علمی	ضوابط قانون کار و تأمین اجتماعی	قانون مدیریت خدمات کشوری	ج
۲۱	در خصوص اعمال مدرک تحصیلی، تغییر عنوان و یا تبدیل وضعیت مشمولین قانون کار کدام گزینه ممنوع می باشد؟	در صورتی که فرد مشمول استفاده از سهمیه ۲۵٪ ایثارگران باشد و همچنین به شرط وجود سهمیه استخدامی و دارا بودن شرایط احراز مشاغل مورد نیاز مؤسسه	در صورت احراز شرایط لازم و قبولی در آزمون های استخدامی	در صورت فارغ التحصیل شدن در مقاطع بالاتر مدرک تحصیلی ایشان اعمال و بر همان اساس عنوان ایشان تغییر می یابد.	در صورت فارغ التحصیل شدن در رشته های مورد نیاز (اجباری) مشمول قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان به قرارداد کار معین تبدیل و مدرک تحصیلی و عنوان ایشان بر اساس رشته و مدرک تحصیلی تغییر می یابد.	ج
۲۲	در حال حاضر ورود به خدمت کارکنان قرارداد کار معین به چه صورتی است؟	صرفاً از طریق فضای رقابتی	صرفاً از بین مشمولین قانون کار	از بین دارندگان سهمیه ایثارگران	از طریق تبصره ۴ ماده ۳۱ آیین نامه (۵درصد ریاست)	الف
۲۳	کارکنان مشمول طرح بیمه روستایی یا پزشک خانواده تابع قوانین کدامیک از حالات استخدامی هستند؟	رسمی	پیمانی	قراداد کار معین	مشمولین قانون کار	ج
۲۴	طول مدت خدمت پیمانی چه مدت است؟	حداقل ۲ و حداکثر ۶ سال	حداقل ۳ و حداکثر ۵ سال	حداقل ۲ و حداکثر ۵ سال	حداقل ۳ و حداکثر ۶ سال	د
۲۵	کدام گزینه جزء شرایط تبدیل وضعیت کارکنان پیمانی به رسمی آزمایشی نمی باشد؟	حداقل ۳ سال سابقه خدمت پیمانی	کسب ۷۰ درصد میانگین نمره ارزیابی عملکرد سه سال آخر	تأیید هسته گزینش و رضایت مسئول بلافصل	طی دوره توجیهی بدو خدمت	ب
۲۶	کدام گزینه در خصوص کارکنان پیمانی صحیح نمی باشد؟	در خصوص تبدیل وضعیت به رسمی آزمایشی سابقه خدمت پیمانی بایستی به صورت کامل بوده و تمامی فواصل خدمتی از آن کسر می گردد.	به منظور تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی کسب ۶۰ درصد میانگین نمره ارزیابی عملکرد سه سال آخر الزامی می باشد.	در صورت عدم موافقت هسته گزینش با تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی، ادامه خدمت به صورت پیمانی به مدت بیش از ۶ سال امکانپذیر نمی باشد.	مشمولین سهمیه ۲۵٪ ایثارگران که می بایست از ابتدا به صورت رسمی قطعی استخدام شوند با نظر هسته گزینش می توانند به صورت پیمانی ورود به خدمت داشته باشند.	ج
۲۷	کدام گزینه جزء شرایط ورود به خدمت رسمی نمی باشد؟	طی ۵۰ ساعت دوره آموزشی در هر سال آزمایشی	حداقل یکسال سابقه خدمت پیمانی به استثناء ایثارگران	تأیید هسته گزینش	۶۰درصد نمره جدول امتیازبندی عملکرد	د
۲۸	طول مدت خدمت رسمی آزمایشی چه مدت است؟	حداقل ۱ و حداکثر ۲ سال	حداقل ۲ و حداکثر ۳ سال	حداقل ۱ و حداکثر ۳ سال	حداقل ۲ و حداکثر ۴ سال	الف
۲۹	کارکنان در طول خدمت چند بار مجاز به تغییر صندوق بازنشستگی خود هستند؟	یکبار	دوبار	سه بار	مجاز به تغییر صندوق نیستند	الف

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۳۰	ملاک تاریخ اجرای حکم تبدیل رسمی آزمایشی به رسمی چه زمانی است؟	تاریخ اعلام موافقت کارگروه توسعه مدیریت با تغییر وضعیت کارمند به رسمی	تاریخ اعلام موافقت هسته گزینش با تغییر وضعیت کارمند به رسمی	تاریخ اعلام موافقت کمیته منابع انسانی با تغییر وضعیت کارمند به رسمی	تاریخ اعلام موافقت کمیته استخدام مؤسسه با تغییر وضعیت کارمند به رسمی	ب
۳۱	چنانچه کارمندی در حین یا پایان دوره آزمایشی شرایط ورود به خدمت رسمی قطعی را کسب ننماید، با وی چگونه رفتار می شود؟	اعطای مهلت شش ماهه جهت احراز شرایط لازم و یا قطع رابطه استخدامی	تبدیل وضعیت کارمند به پیمانی و یا قطع رابطه استخدامی	اعطای مهلت یکساله جهت احراز شرایط لازم و یا قطع رابطه استخدامی	تبدیل وضعیت کارمند به قراردادی و یا قطع رابطه استخدامی	ج
۳۲	اگر در زمان صدور حکم رسمی آزمایشی، کارمند درخواست ادامه اشتراک با صندوق تأمین اجتماعی را ارائه نماید،	این درخواست به منزله یکبار درخواست تغییر صندوق تلقی شده و برای این گروه کارکنان دیگر امکان تغییر صندوق میسر نمی باشد.	می تواند در طول خدمت خود تا زمان بازنشستگی یکبار درخواست تغییر صندوق نماید.	این درخواست به منزله یکبار درخواست تغییر صندوق تلقی شده و برای این گروه کارکنان دیگر امکان تغییر صندوق میسر می باشد.	هیچکدام از گزینه ها صحیح نمی باشد.	الف
۳۳	کمیته تعیین تکلیف کننده در خصوص کارمندی که در حین یا پایان دوره آزمایشی شرایط ورود به خدمت رسمی قطعی را کسب ننماید مرکب از چه کسانی است؟	مدیر توسعه سازمان و تحول اداری- مدیر منابع انسانی- مدیر هسته گزینش	مدیر واحد محل خدمت کارمند- مدیر هسته گزینش- مدیر منابع انسانی	معاون توسعه مدیریت و منابع- مدیر توسعه سازمان و تحول اداری- مدیر واحد محل خدمت کارمند	معاون توسعه مدیریت و منابع- مدیر منابع انسانی- مدیر واحد محل خدمت کارمند	د
۳۴	چنانچه هسته گزینش بعد از اتمام دو سال خدمت رسمی آزمایشی با تبدیل رسمی کارمند موافقت نماید، تاریخ اجرای حکم رسمی چه زمانی خواهد بود؟	تاریخ اعلام موافقت هسته گزینش	رأس اتمام دو سال خدمت رسمی آزمایشی کارمند	تاریخ اعلام موافقت کمیته منابع انسانی	تاریخ اعلام موافقت کمیته استخدام مؤسسه	ب
۳۵	اعاده به خدمت کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی در صورت اخراج از یک مؤسسه،	در کلیه دستگاههای اجرایی ممنوع می باشد.	تابع قوانین و مقررات استخدام و ورود به خدمت بوده و از طریق فضای رقابتی صورت خواهد گرفت.	در سایر مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت بلامانع است.	در هیچ یک از مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت امکانپذیر نمی باشد.	د
۳۶	اعاده به خدمت کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی در صورت استعفا، انصراف از ادامه خدمت و یا فسخ قرارداد،	در کلیه دستگاههای اجرایی ممنوع می باشد.	تابع قوانین و مقررات استخدام و ورود به خدمت بوده و از طریق فضای رقابتی صورت خواهد گرفت.	در سایر مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت بلامانع است.	در هیچ یک از مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت امکانپذیر نمی باشد.	ب
۳۷	اعاده به خدمت کارمندان رسمی، پیمانی و قراردادی در صورت بازخریدی و یا انفصال دائم از خدمات دولتی،	در کلیه دستگاههای اجرایی ممنوع می باشد.	تابع قوانین و مقررات استخدام و ورود به خدمت بوده و از طریق فضای رقابتی صورت خواهد گرفت.	در سایر مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت بلامانع است.	در هیچ یک از مؤسسات و دانشگاههای علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت امکانپذیر نمی باشد.	الف
۳۸	مباحث ورود به خدمت در زمینه چه چیزی است؟	در زمینه بنیان ها، ضوابط و شرایط تعیین صلاحیت داوطلبان استخدام و نحوه و فرآیند بکارگیری آنان	در رابطه با انواع استخدام و حالات استخدامی	در رابطه با نحوه تمدید و تداوم خدمت کارکنان	نحوه و فرآیند بکارگیری داوطلبان استخدام و انفصال و خروج از خدمت آنها	الف
۳۹	مباحث استخدام و جذب در رابطه با چه چیزی است؟	در زمینه بنیان ها، ضوابط و شرایط تعیین صلاحیت داوطلبان استخدام	در رابطه با نحوه و فرآیند بکارگیری داوطلبان استخدام	در رابطه با انواع استخدام، حالات استخدامی، نحوه تمدید و تداوم خدمت و انفصال و خروج از خدمت	در زمینه نحوه بکارگیری داوطلبان استخدام و تداوم خدمت و خروج آنها	ج

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۴۰	برنامه ریزی نیروی انسانی و اختصاص سهمیه استخدامی بر چه اساسی صورت می گیرد؟	تعداد کارکنان خروجی- واحدهای جدیدالتاسیس- بخش ها و واحدهای توسعه یافته	تعداد کارکنان خروجی- تصمیم کمیته منابع انسانی دستگاه- تعداد مجوز مانده از گذشته	تعداد پست بلا تصدی- تعداد کارکنان بازنشسته- واحدهای جدیدالتاسیس	تعداد کارکنان ورودی و خروجی- واحدهای توسعه یافته- تصمیم هیأت امناء دستگاه	الف
۴۱	در استخدام موردی و اختصاص ۵ درصد سهمیه استخدامی به رئیس مؤسسه رعایت چه موردی الزامی است؟	مدرک تحصیلی فرد کارشناسی و یا بالاتر باشد	تأییدیه هیأت رئیسه دانشگاه	مدرک تحصیلی فرد کارشناسی ارشد و یا بالاتر باشد	تأییدیه هیأت امناء دستگاه	ج
۴۲	تعیین تعداد نیروی مورد نیاز جهت عقد قرارداد کار معین در صورت عدم اختصاص سهمیه استخدامی پیمانی با چه مرجعی است؟	تشکیل کمیته ای متشکل از مدیر منابع انسانی دستگاه و مدیر کل منابع انسانی وزارت متبوع یکبار در سال	تشکیل کمیته ای متشکل از معاون توسعه مدیریت دستگاه با مدیر کل منابع انسانی وزارت متبوع حداقل دو بار در سال	تشکیل کمیته ای متشکل از معاون توسعه دستگاه و معاون توسعه وزارت و نماینده نهاد ریاست جمهوری دو بار در سال	تشکیل کمیته ای متشکل از معاون توسعه دستگاه و معاون توسعه وزارت و نماینده نهاد ریاست جمهوری دو بار در سال	ب
۴۳	تا زمان اختصاص شماره مستخدم به کارمند از چه چیزی استفاده می شود؟	شماره شناسنامه	کد شناسایی فرد در زمان قراردادی بودن	شماره داوطلبی فرد در آزمون استخدامی	شماره ملی	د
۴۴	در صورتیکه هسته گزینش در مهلت مقرر در خصوص تمدید قرارداد کارکنان پیمانی و قراردادی اعلام نظر نکند، به منزله چیست؟	به منزله تأیید کارمند	به منزله عدم تأیید کارمند	مهلت اعلام نظر یک ماه تمدید می گردد	کمیته منابع انسانی دستگاه در خصوص تمدید قرارداد کارمند تصمیم می گیرد	الف
۴۵	عملیات کاوش و پژوهش در منابع انسانی و کشف افراد شایسته و با استعداد و ترغیب و تشویق و دعوت آنها به قبول شغل در سازمان نامیده می شود.	استخدام	ورود به خدمت	کارمندیابی	استعدادیابی	ج
۴۶	کدام گزینه جزء منابع داخلی تأمین نیرو نمی باشد؟	موجودی مهارتهای قابل استفاده	مراکز کارمندیابی	مراجعه مجدد کارکنان پیشین	انتقال و ارتقاء	ب
۴۷	کدام گزینه جزء منابع خارجی تأمین نیرو نمی باشد؟	مراجعه مستقیم داوطلبان استخدام	آگهی و خبر	موجودی مهارتهای قابل استفاده	مراکز کارمندیابی	ج
۴۸	انواع رابطه استخدامی در وزارت بهداشت و مؤسسات وابسته به چه صورت است؟	استخدام رسمی- استخدام پیمانی- استخدام قراردادی کار معین- استخدام کارگری	استخدام رسمی- استخدام پیمانی برای مدت معین- استخدام قراردادی برای مدت معین	استخدام رسمی- استخدام پیمانی برای مدت نامحدود- استخدام پیمانی حکمی- استخدام قراردادی	استخدام رسمی آزمایشی- استخدام رسمی قطعی- استخدام پیمانی مقطعی- استخدام قراردادی حکمی	ب
۴۹	استخدام و بکارگیری کارکنان منفرص از خدمت در دستگاه به چه صورت است؟	در کلیه دستگاههای اجرایی بلامانع است.	در صورت نیاز دستگاه به تخصص فرد و وجود پست بلا تصدی بلامانع است.	در صورت اخذ مجوز از هیأت امناء بلامانع است.	در کلیه دستگاههای اجرایی ممنوع است.	د
۵۰	کارکنانی که به هر نحو از دستگاههای اجرایی اخراج می گردند	حق استخدام در هیچ یک از دستگاههای اجرایی را نخواهند داشت	حق استخدام در سایر دستگاههای اجرایی را خواهند داشت	فقط در دستگاههایی که دیوان عدالت اداری رأی دهد حق استخدام خواهند داشت	تصمیم گیری در این خصوص بسته به دلیل اخراج کارمند دارد.	ب
۵۱	کدام گزینه جزء شرایط و ضوابط تمدید قرارداد کارکنان پیمانی و قراردادی نمی باشد؟	استمرار و بقاء پست سازمانی	کسب نتایج مطلوب ارزیابی عملکرد	ارتقاء مدرک تحصیلی و سطح علمی و تخصصی کارمند	جلب رضایت ارباب رجوع و مردم	ج

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۵۲	هسته گزینش تا چه زمانی مهلت دارد در خصوص تمدید قرارداد کارکنان پیمانی و قراردادی اعلام نظر کند؟	پایان دی ماه هر سال	نیمه اول اسفند هر سال	پایان اسفند ماه هر سال	پایان بهمن ماه هر سال	د
۵۳	امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن درباره داوطلبان ورود به خدمت که فعالیت دارند الزامی می باشد.	حداقل ۴۴ ساعت در هفته	حداقل ۴۰ ساعت در ماه	حداقل ۴۴ ساعت در ماه	حداقل ۵۰ ساعت در ماه	ب
۵۴	در صورت اعتراض کارمند به رأی هسته گزینش در صورت اعتراض کارمند به رأی هسته گزینش، رأی با غمض عین صادر شود،	حفظ پست سازمانی فرد تا زمان رسیدگی در مرحله دوم تجدید نظر الزامی است.	حفظ پست سازمانی فرد تا زمان رسیدگی در مرحله دوم تجدید نظر الزامی نیست.	اختصاص پستی هم سطح با پست قبلی کارمند به وی الزامی است.	پست سازمانی وی اخذ و تا زمان رسیدگی در مرحله تجدید نظر در حالت آمادگی به خدمت قرار می گیرد.	الف
۵۵	در صورتیکه پس از اعتراض کارمند به رأی هسته گزینش، رأی با غمض عین صادر شود،	هیچ چیزی به فرد تعلق نمی گیرد.	کمیته منابع انسانی دستگاه در خصوص حقوق و مزایای ایام عدم اشتغال فرد تصمیم گیری می کند.	فقط سابقه افراد در مدت ایام عدم اشتغال مورد محاسبه قرار می گیرد.	بابت ایام عدم اشتغال از حقوق آمادگی به خدمت بهره مند خواهد شد.	ج
۵۶	به افرادی که بازخرید می شوند هر ازاء هر سال سابقه خدمت قابل قبول چه مبلغی پرداخت می شود؟	۴۵ روز حقوق و مزایای مستمر	۳۰ روز حقوق و مزایای مستمر	۳۵ روز حقوق و مزایای مستمر	۲۰ روز حقوق و مزایای مستمر	الف
۵۷	مستخدמיانی که بیش از یکسال از آمادگی به خدمت آنان بگذرد، در صورتی که در این مدت با توجه به معرفی سازمان امور اداری و استخدامی کشور در مشاغلی که شرایط احراز دارند جذب دستگاههای دولتی نگردند	به اختیار کارمند در هر دستگاهی که کارمند پیشنهاد دهد بکار گرفته می شوند.	سازمان امور اداری و استخدامی مکلف می شود مطابق با شرایط احراز فرد در یک دستگاه پست ایجاد کند	کارمند در دستگاهی که قبلاً مشغول به فعالیت بوده مجدداً بکار گرفته میشود.		ب
۵۸	کارکنانی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان امتیاز آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی، بازخرید می گردند.	پنجاه درصد کل امتیازات پیش بینی شده برای ارزیابی کارکنان	شصت درصد کل امتیازات پیش بینی شده برای ارزیابی کارکنان	چهل درصد کل امتیازات پیش بینی شده برای ارزیابی کارکنان	هفتاد درصد کل امتیازات پیش بینی شده برای ارزیابی کارکنان	الف
۵۹	بر طبق قانون مدیریت خدمات کشوری سقف سنی بازنشستگی برای مشاغل تخصصی چند سال است؟	۶۰ سال	۶۵ سال	۷۰ سال	۷۵ سال	ج
۶۰	با کارمند رسمی مؤسسه که وظایف وی به بخش غیردولتی واگذار شده است به چه روشهایی عمل خواهد شد؟	بازخرید سنوات خدمت یا موافقت با بازنشستگی در صورت تحقق شرایط	انتقال وی به دستگاه دیگری که شرایط احراز آن را دارد.	انتقال وی به دستگاه دیگر و در صورت عدم تمایل وی به انتقال بازخرید سنوات خدمت	آمادگی به خدمت و یا بازنشستگی در صورت تحقق شرایط	الف
۶۱	حداکثر طول مدت آمادگی به خدمت چه مدت است؟	۶ ماه	۱۲ ماه	۱۸ ماه	۲۴ ماه	ب
۶۲	بکارگیری مجدد کارمندان بازخریدی	در سایر دستگاههای اجرایی بلامانع است.	در کلیه دستگاههای اجرایی ممنوع است.	فقط در دستگاهی که فرد قبلاً اشتغال داشته ممنوع و در سایر دستگاهها بلامانع است.	بستگی به تصمیم سازمان امور اداری و استخدامی در مورد فرد دارد.	ب

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۶۳	در صورتی که هیأت ممیزه رکود علمی و یا عدم کفایت و صلاحیت عضو هیأت علمی را محرز دانست، با فرد به چه روشی رفتار خواهد شد؟	با پیشنهاد هیأت ممیزه و تأیید رئیس مؤسسه عضو هیأت علمی را می توان به کارمند غیرهیأت علمی تبدیل وضعیت نمود.	در صورتی که عضو شرایط بازنشسته شدن را دارا نباشد، بازخرید می شود.	بازنشسته شدن باشد، بازنشسته می شود.	همه گزینه ها صحیح می باشد.	د
۶۴	محاسبه وجوه بازخریدی تشویقی مستخدمان مشمول قانون راجع به خدمات نیمه وقت باتوان مصوب ۱۳۶۲ که خدمت نیمه وقت داشته یا دارند بر چه اساسی صورت می گیرد؟	بر اساس دو سوم سنوات مذکور	بر اساس یک دوم سنوات مذکور	بر اساس دو پنجم سنوات مذکور	بر اساس سه چهارم سنوات مذکور	د
۶۵	وجوه تشویقی بازخریدی به چه میزان است؟	۶۰روز آخرین حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان لیسانس و بالاتر و ۷۵روز حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان فوق دیپلم و پایین تر	۷۵روز آخرین حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان لیسانس و بالاتر و ۶۰روز حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان فوق دیپلم و پایین تر	۴۵روز آخرین حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان لیسانس و بالاتر و ۳۰روز حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان فوق دیپلم و پایین تر	۳۰روز آخرین حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان لیسانس و بالاتر و ۴۵روز حقوق و مزایای مستمر برای کارکنان فوق دیپلم و پایین تر	الف
۶۶	دستگاههای اجرایی موظفند فهرست اسامی مستخدمانی که بازخرید می شوند چند وقت یکبار به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور اعلام کنند؟	سه ماه یکبار	چهار ماه یکبار	شش ماه یکبار	سالی یکبار	الف
۶۷	دستگاههای اجرایی که در بودجه مصوب سال جاری آنها برای بازخریدی کارکنان مازاد و یا بازنشستگی اعتبار لازم پیش بینی نشده است، از چه محلی می توانند برای این منظور استفاده کنند؟	از منابع اعتباری مازاد از سال های قبل	از منابع اعتباری حاصل از فروش اموال و دارایی های منقول در اختیار دستگاه	از منابع اعتباری حاصل از فروش اموال و دارایی های غیرمنقول مازاد در اختیار خود	مجاز به استفاده از اعتبار هیچ محلی غیر از محل پیش بینی شده در بودجه نمی باشند.	ج
۶۸	کدام گزینه صحیح نیست؟	استخدام مجدد مستخدم رسمی که استعفا کرده است ممنوع است.	در صورتی که مستخدم رسمی دو ماه بدون اطلاع و عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشود از تاریخ ترک خدمت مستعفی شناخته می شود.	هرگاه مستخدمی که از خدمت استعفا نموده است داوطلب خدمت در گروه مورد اشتغال سابق خود یا گروه پایین تر باشد، وزارتخانه یا مؤسسه دولتی استخدام کننده می تواند داوطلب را از گذراندن امتحان و دوره آزمایش معاف دارد.	وزارتخانه یا مؤسسه دولتی مکلف است ظرف یک ماه از تاریخ وصول استعفای کارمند رد یا قبول آن را کتباً اعلام دارد و اگر در این مدت نتیجه ابلاغ نگردد این امر در حکم عدم قبول استعفا تلقی خواهد شد.	الف
۶۹	کدام گزینه صحیح است؟	به کارمند مستعفی وجوه مرخصی استفاده نشده پرداخت نخواهد شد.	وجوهی که مستخدم مستعفی بابت کسور بازنشستگی به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده است به او مسترد نخواهد شد.	استخدام مجدد مستخدم رسمی که استعفا کرده است ممنوع است.	در صورت درخواست کارمند مستعفی، استرداد وجوهی که بابت کسور بازنشستگی پرداخت کرده است، تابع ضوابط صندوق مربوط خواهد بود.	د
۷۰	کارمند هیأت علمی چه مدت قبل از استعفا، می بایست درخواست خود را کتباً اعلام کند؟	۶ماه قبل از شروع نیمسال تحصیلی	حداقل ۳ ماه قبل از شروع نیمسال تحصیلی	حداقل ۲ ماه قبل از شروع نیم سال تحصیلی	یکماه قبل از شروع نیمسال تحصیلی	ج

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۷۱	اعطای مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی منوط به چه چیزی است؟	پرداخت کسورات صندوق بازنشستگی از طرف مؤسسه	تسویه حساب مالی و اموالی	رزرو پست سازمانی برای کارمند	منع استخدام مجدد برای این افراد	ب
۷۲	مؤسسه موظف است در متن احکام مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان کارمندان چه مواردی را درج نمایند؟	تاریخ شروع و عنوان عبارت "لغایت حصول شرایط بازنشستگی" موضوع ماده ۱	درج مفاد مواد ۴، ۶، ۸ و ۹ دستورالعمل در حکم کارگزینی	عنوان عبارت "مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمانی"	گزینه الف و ب	د
۷۳	برای کارمندانی که محکوم به اخراج یا انفصال دائم از خدمات دولتی می شوند در صورت داشتن ، برای معیشت خانواده آنان مقرری ماهانه که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند، برقرار می گردد.	بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن	بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن	بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت و ۶۰ سال سن	بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت و ۶۰ سال سن	الف
۷۴	کدام گزینه صحیح نیست؟	کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در هیچ دستگاه اجرائی را ندارند.	مؤسسه اجازه بکارگیری کارمندان منفصل از خدمت و همچنین کارمندان اخراج شده توسط سایر مؤسسات و واحدهای تابعه وزارتخانه را ندارد.	کارمندانی که از خدمت منفصل می گردند، در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت.	مقرری ماهانه که برای معیشت خانواده کارمند منفصل از خدمت برقرار می شوند نباید از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نماید.	الف
۷۵	از کارافتادگی کلی چیست؟	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از دو سوم از درآمد قبلی خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر تنها نیمی از درآمد خود را بدست آورد.	ج
۷۶	از کارافتادگی جزئی چیست؟	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از دو سوم از درآمد قبلی خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را بدست آورد.	کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر تنها نیمی از درآمد خود را بدست آورد.	ب
۷۷	زمانی که درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۳۳٪ تا ۶۶٪ و به علت حادثه ناشی از کار باشد نامیده می شود.	از کارافتادگی کلی	از کار افتادگی جزئی	غرامت نقص مقطوع	غرامت نقص عضو	ب
۷۸	زمانی که درجه کاهش قدرت کار بیمه شده بین ۱۰٪ تا ۳۳٪ و به علت حادثه ناشی از کار باشد نامیده می شود.	از کارافتادگی کلی	از کار افتادگی جزئی	غرامت نقص مقطوع	غرامت نقص عضو	ج
۷۹	زمانی که درجه کاهش قدرت کار بیمه شده ۶۶٪ و بیشتر باشد نامیده می شود.	از کارافتادگی کلی	از کار افتادگی جزئی	غرامت نقص مقطوع	غرامت نقص عضو	الف

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۸۰	میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی کلی ناشی از کار چه میزان است؟	دو سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از ۵۰٪ مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از ۱۰۰٪ آن بیشتر نباشد.	یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از ۶۰٪ مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از ۱۰۰٪ آن بیشتر نباشد.	دو سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از ۶۰٪ مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از ۱۰۰٪ آن بیشتر نباشد.	یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر اینکه این مبلغ از ۵۰٪ مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از ۱۰۰٪ آن بیشتر نباشد.	د
۸۱	میزان مستمری ماهانه از کارافتادگی جزئی ناشی از کار چه میزان است؟	حاصل ضرب درصد از کار افتادگی جزئی در ۵۰٪ مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی	حاصل ضرب درصد از کار افتادگی در ۶۰٪ مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی	حاصل ضرب درصد از کار افتادگی در ۶۰٪ مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی	حاصل ضرب درصد از کار افتادگی جزئی در ۷۰٪ مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی	ب
۸۲	کدام گزینه جزء شرایطی که شوهر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل بیمه شده محسوب می شوند نمی باشد؟	سن شوهر از ۶۰ سال متجاوز باشد یا به تشخیص کمیسیون پزشکی از کار افتاده کلی بوده و مستمری دریافت نماید و معاش او توسط زن تأمین شود.	سن پدر از ۶۵ سال و سن مادر از ۶۰ سال بیشتر بوده یا به تشخیص کمیسیون پزشکی از کارافتاده بوده و مستمری دریافت نمایند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین میشود.	سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال بیشتر بوده یا به تشخیص کمیسیون پزشکی از کارافتاده بوده و مستمری دریافت نمایند و معاش آنها توسط بیمه شده تأمین میشود.	سن شوهر از ۵۰ سال متجاوز باشد یا به تشخیص کمیسیون پزشکی از کار افتاده کلی بوده و مستمری دریافت نماید و معاش او توسط زن تأمین شود.	ج
۸۳	غرامت نقص عضو چه میزان است؟	سی و شش برابر مستمری استحقاقی ضرب در درصد از کار افتادگی	سی و سه برابر مستمری استحقاقی ضرب در درصد از کار افتادگی	سی برابر مستمری استحقاقی ضرب در ۵۰٪ مبلغ درصد از کار افتادگی	سی و پنج برابر مستمری استحقاقی ضرب در درصد از کار افتادگی	الف
۸۴	کدام گزینه جزء حالاتی که بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی مستمری دریافت می کنند نمی باشد؟	در صورت فوت بیمه شده بازنشسته	در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر	مواردی که بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای فوت نماید.	در صورت فوت بیمه شده ای که در ده سال آخر حیات خود حداقل حق بیمه یکسال کار مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات حق بیمه ۱۰۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.	د
۸۵	کدام گزینه جزء بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را دارند می باشد؟	عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده است.	پدر و مادر متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال تجاوز کرده باشد.	فرزندان متوفی در صورتی که سن آنها کمتر از ۱۸ سال تمام باشد و یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند.	همه موارد	د
۸۶	میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی چه میزان است؟	۴۰ درصد مستمری استحقاقی	۴۵ درصد مستمری استحقاقی	۵۰ درصد مستمری استحقاقی	۶۰ درصد مستمری استحقاقی	ج
۸۷	میزان مستمری فرزندان بیمه شده متوفی چه میزان است؟	۲۰ درصد مستمری استحقاقی	۲۵ درصد مستمری استحقاقی	۳۰ درصد مستمری استحقاقی	۳۵ درصد مستمری استحقاقی	ب
۸۸	میزان مستمری هریک از پدر و مادر بیمه شده متوفی چه میزان است؟	۲۰ درصد مستمری استحقاقی	۲۵ درصد مستمری استحقاقی	۳۰ درصد مستمری استحقاقی	۱۵ درصد مستمری استحقاقی	الف

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۸۹	کدام گزینه صحیح نیست؟	نوادگان بشرطی می توانند از حقوق وظیفه برخوردار شوند که پدرشان در زمان حیات مستخدم فوت نموده و تحت تکفل مستخدم بوده باشند.	فرزند خوانده واجد شرایط دریافت مستمری بیمه شده متوفی نمی باشد.	شوهر اگر تحت تکفل زن بوده و یا سن او از ۶۰ سال متجاوز باشد و مستمری از سازمان دریافت ننماید واجد شرایط دریافت مستمری می باشد.	فرزندان دختر تا زمانی که فاقد شغل و شوهر باشند مستمری بیمه شده متوفی به آنها تعلق می گیرد.	ب
۹۰	کدام گزینه در خصوص بازنشستگی مشمولین صندوق تأمین اجتماعی صحیح نیست؟	کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند در صورتیکه سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می توانند تقاضای بازنشستگی نمایند.	در صورتیکه سن مرد به ۶۰ سال تمام و سن زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد حائز شرایط استفاده از مستمری بازنشستگی هستند.	افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور اشتغال داشته و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند، می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.	زنان با ارائه درخواست کتبی و دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت قابل قبول و بدون شرط سنی می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند.	د
۹۱	هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور محاسبه خواهد شد.	یک سال	یک و نیم سال	دو سال	۲۰ ماه	ب
۹۲	مستمری بازنشستگی چه میزان است؟	یک بیست ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از سی، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.	یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.	یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از بیست و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.	یک بیست و پنج ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از بیست و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.	ب
۹۳	در مشاغل غیر تخصصی چه میزان سابقه خدمت برای استفاده از مستمری بازنشستگی لازم است؟	حداقل ۲۰ سال سابقه	حداقل ۲۵ سال سابقه	حداقل ۳۰ سال	حداقل ۳۵ سال	ج
۹۴	بر طبق بخشنامه مورخ ۹۶/۴/۷ تأمین اجتماعی حداقل سابقه خدمت قابل قبول برای بازنشستگی مردان چیست؟	حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۰ سال سن	حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۰ سال سن	حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۰ سال سن	حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت قابل قبول و ۶۵ سال سن	ب
۹۵	بر طبق قانون تأمین اجتماعی زنان با ارائه درخواست کتبی و دارا بودن سابقه خدمت قابل قبول و بدون شرط سنی می توانند از مستمری بازنشستگی استفاده نمایند.	حداقل ۱۵ سال	حداقل ۲۰ سال	حداقل ۲۵ سال	حداقل ۳۰ سال	ج
۹۶	مردان و زنان با داشتن سابقه خدمت قابل قبول، دارای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی و بدون شرط سنی می توانند از مستمری بازنشستگی استفاده نمایند.	حداقل ۳۰ سال- کارشناسی ارشد و بالاتر	حداقل ۳۵ سال- کارشناسی ارشد و بالاتر	حداقل ۳۰ سال- کارشناسی و بالاتر	حداقل ۳۵ سال- کارشناسی و بالاتر	ب

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۹۷	به بیمه شدگانی که بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت دارند تا سقف ۳۵ سال به ازای هر سال بیمه پردازی مزاد بر سی سال، رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.	دو درصد	سه درصد	یک و نیم درصد	دو و نیم درصد	د
۹۸	کدام گزینه در خصوص پاداش پایان خدمت کارکنان صحیح نمی باشد؟	به ازای هر بار محکومیت در ده سال آخر خدمت، یک ماه پاداش کسر می شود.	پاداش به صورت کامل محاسبه می شود.	به سنوات مزاد بر سی سال و ارفاقی پاداش پایان خدمت تعلق نمی گیرد.	به ازاء هر سال خدمت یکماه آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی پاداش تعلق می گیرد.	ب
۹۹	در خصوص شرایط بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی اولویت با چیست؟	در صندوق بازنشستگی اولویت با سابقه خدمت است و در صندوق تأمین اجتماعی هم سابقه و هم شرط سنی	در صندوق بازنشستگی اولویت با شرط سنی است و در صندوق تأمین اجتماعی اولویت با سابقه خدمت است.	در هر دو صندوق اولویت با سابقه خدمت است.	در صندوق بازنشستگی اولویت با سابقه خدمت است و در صندوق تأمین اجتماعی اولویت با شرط سنی است	الف
۱۰۰	ملاک محاسبه حقوق بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی به چه صورت است؟	در صندوق بازنشستگی میانگین ۳ سال آخر خدمت با ضریب روز و در صندوق تأمین اجتماعی میانگین ۳ سال آخر حقوق و دستمزد	در صندوق بازنشستگی میانگین ۲ سال آخر خدمت با ضریب روز و در صندوق تأمین اجتماعی میانگین ۲ سال آخر حقوق و دستمزد	در صندوق بازنشستگی میانگین ۳ سال آخر خدمت با ضریب روز و در صندوق تأمین اجتماعی میانگین ۲ سال آخر حقوق و دستمزد	در صندوق بازنشستگی میانگین ۲ سال آخر خدمت با ضریب روز و در صندوق تأمین اجتماعی میانگین ۲ سال آخر حقوق و دستمزد	د
۱۰۱	حداکثر سنوات ارفاقی قابل احتساب چه میزان است؟	۳سال	۵سال	۶سال	۱۰سال	ب
۱۰۲	مسئول سیاست گذاری، برنامه ریزی، نظارت و ارائه گزارش به حوزه های ذیربط از جمله وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ستاد جشنواره شهید رجایی، استانداری و فرمانداری کجاست؟	کمیسیون تحول اداری	واحد تحول اداری	هیأت امنا مؤسسه	هیأت رئیس مؤسسه	الف
۱۰۳	راهبری فرایند برنامه ریزی راهبردی و عملیاتی و پایش پروژه های بهبود بر عهده کجاست؟	کمیسیون تحول اداری	واحد تحول اداری	هیأت امنا مؤسسه	هیأت رئیس مؤسسه	ب
۱۰۴	تصویب برنامه راهبردی مؤسسه بر عهده کیست؟	کمیسیون تحول اداری	معاونت های تخصصی	هیأت امنا مؤسسه	هیأت رئیس مؤسسه	ج
۱۰۵	تصویب برنامه عملیاتی کلیه حوزه ها و واحدهای تابعه بر عهده کیست؟	کمیسیون تحول اداری	معاونت های تخصصی	هیأت امنا مؤسسه	هیأت رئیس مؤسسه	د
۱۰۶	کمیته پاسخگویی به اعتراضات نتایج ارزیابی کارکنان متشکل از چه افرادی است؟	رئیس واحد متولی ارزیابی عملکرد کارکنان یا بالاترین مسئول ارزیابی به عنوان رئیس کمیته و مدیر منابع انسانی و مدیر تحول اداری به عنوان بالاترین مقام اجرایی مؤسسه	رئیس واحد متولی ارزیابی عملکرد کارکنان یا بالاترین مسئول ارزیابی به عنوان رئیس کمیته و مدیر منابع انسانی و مدیر تحول اداری به عنوان عضو	معاون توسعه به عنوان رئیس کمیته، مسئول واحد متولی ارزیابی عملکرد کارکنان یا بالاترین مسئول ارزیابی به عنوان دبیر کمیته و مدیر منابع انسانی و یکی از مدیران واحدهای تابعه به عنوان عضو	معاون توسعه به عنوان رئیس کمیته، مسئول واحد متولی ارزیابی عملکرد کارکنان یا بالاترین مسئول ارزیابی به عنوان دبیر کمیته و مدیر تحول اداری و یکی از مدیران واحدهای تابعه به عنوان عضو	الف

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۰۷	کدام گزینه جزو گروه هدف ارزیابی عملکرد نیست؟	کارمندان رسمی، پیمانی، قراردادی	طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان	اعضای هیأت علمی	مأمورین به سازمان	ج
۱۰۸	فرم های ارزیابی در غالب چه گروههایی بین کارکنان توزیع می شود؟	مدیران پایه- مدیران میانی- کارکنان- کارکنان پشتیبانی	مدیران عالی- مدیران پایه- مدیران میانی- کارکنان	مدیران پایه- مدیران میانی- کارکنان- پزشکان و پیراپزشکان	مدیران- کارکنان- کارکنان پشتیبانی- پزشکان	الف
۱۰۹	کدام گزینه جزء گروه مدیران پایه (عملیاتی) محسوب می شوند؟	معاونین رؤسای بیمارستان ها- رؤسای ادارات بیمارستان ها- مدیران شبکه های بهداشت و درمان	معاونین مدیران شبکه بهداشت و درمان- معاونین رؤسای ادارات بیمارستان ها- معاونین رئیس اداره در ستاد دانشگاه	رؤسای ادارات دانشکده ها/مراکز- رئیس خدمات پرستاری- سوپروایزر در بیمارستان ها	مدیران بیمارستان- مدیر خدمات پرستاری بیمارستان ها- رئیس خدمات پرستاری	ج
۱۱۰	کدام گزینه جزء گروه مدیران میانی محسوب می شوند؟	معاونین رؤسای ادارات دانشکده ها/ رئیس خدمات پرستاری- مدیر خدمات پرستاری بیمارستان ها	مدیران بیمارستان- معاونین رؤسای بیمارستان ها- معاونین رؤسای دانشکده- رؤسای بیمارستان ها	رئیس اداره در ستاد دانشگاه- معاونین رئیس اداره در ستاد دانشگاه- رؤسای مراکز بهداشت شهرستان	سوپروایزر در بیمارستان ها- رؤسای مراکز بهداشت شهرستان- مدیر خدمات پرستاری بیمارستان ها	ب
۱۱۱	امتیاز شاخص های عمومی و اختصاصی ارزیابی عملکرد برای مدیران میانی، مدیران پایه و کارکنان به چه میزان است؟	۳۰امتیاز شاخص های عمومی و ۷۰امتیاز شاخص های اختصاصی	۴۰امتیاز شاخص های عمومی و ۶۰امتیاز شاخص های اختصاصی	۵۰امتیاز شاخص های عمومی و ۵۰امتیاز شاخص های اختصاصی	۲۰امتیاز شاخص های عمومی و ۸۰امتیاز شاخص های اختصاصی	ب
۱۱۲	شاخص های اختصاصی کارکنان پشتیبانی شامل چه آیتمهایی می باشد؟	نظم و انضباط- دانش و مهارتهای شغلی- خدمات برجسته	مهارتها و توانمندی های شغلی- کیفیت انجام کار- ابتکار و خلاقیت	توانمندی های شغلی- رفتار شغلی- خدمات برجسته	کمیت انجام کار- کیفیت انجام کار- دانش مهارتهای شغلی	د
۱۱۳	کدام گزینه در خصوص ارزیابی عملکرد کارکنان صحیح نمی باشد؟	برای گروه هدف دارای بودن حداقل ۶ماه اشتغال به کار، ملاک ارزیابی عملکرد و تعیین نمره ارزیابی کارمند در سال مورد ارزیابی می باشد.	در صورت مغایرت پست سازمانی و سمت افراد، ملاک تکمیل فرم ارزیابی پست سازمانی فرد می باشد.	افرادی که در دو سمت یا پست مختلف در دو حوزه متفاوت فعالیت می نمایند با شاخص های اختصاصی هر دو سمت یا پست مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت.	جانبا زانی که در دوره ارزیابی در حالت اشتغال می باشند و کارمندانی که در دوره ارزیابی در مأموریت آموزشی تمام وقت به سر می برند مشمول ارزیابی عملکرد نمی گردند.	ب
۱۱۴	در صورتی که کارمند به نتیجه ارزیابی خود معترض باشد ظرف چه مدتی باید نسبت به تکمیل فرم اعتراض اقدام نماید؟	۱۵روز از تاریخ رؤیت فرم نهایی در سال ارزیابی	۲۰روز از تاریخ رؤیت فرم نهایی در سال ارزیابی	یکماه از تاریخ رؤیت فرم نهایی در سال ارزیابی	دوماه از تاریخ رؤیت فرم نهایی در سال ارزیابی	ج
۱۱۵	واحد متولی ارزیابی عملکرد موظف است حداکثر ظرف مدت پس از دریافت اعتراض، نتیجه بررسی های خود را به کمیته پاسخگویی به اعتراضات گزارش نماید.	یک ماه	دو ماه	سه ماه	چهار ماه	ج
۱۱۶	کسب از مجموع امتیاز ارزیابی عملکرد کارمندان در سال قبل برای هرگونه ارتقا شغلی از جمله انتصاب در پست های مدیران پایه الزامی است.	حداقل ۷۵درصد	حداقل ۸۰درصد	حداقل ۷۰درصد	حداقل ۸۵درصد	د
۱۱۷	مدیران و کارکنانی که امتیاز ارزیابی عملکرد آنها در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از ۵۰درصد کل امتیازات پیش بینی شده کمتر باشد،	یک سال دیگر به آنها مهلت برای جبران امتیاز داده می شود.	در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی، بازخرید و یا فسخ قرارداد می گردند.	به حالت آماده به خدمت در می آیند.	تنزل رتبه و طبقه پیدا می کنند.	ب

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۱۸	محورهای شاخص های عمومی برای مدیران میانی، مدیران پایه و کارکنان چیست و امتیاز هر محور چه میزان است؟	ابتکار و خلاقیت ۲۰ امتیاز- آموزش ۲۰ امتیاز- رضایتمندی ۲۰ امتیاز	ابتکار و خلاقیت ۳۰ امتیاز- ارائه پیشنهاد جهت بهبود انجام وظایف ۲۰ امتیاز- ارائه طرح های تحقیقاتی و اجرایی ۱۰ امتیاز	ابتکار و خلاقیت ۲۰ امتیاز- برنامه ریزی ۲۰ امتیاز- استفاده از فناوری های نوین ۲۰ امتیاز- تحلیل عملکرد ۱۰ امتیاز	ابتکار و خلاقیت ۱۰ امتیاز- مشارکت ۲۰ امتیاز- استفاده از فناوری های نوین ۲۰ امتیاز- تحلیل عملکرد ۱۰ امتیاز	الف
۱۱۹	امتیاز پیشنهادات در فرم ارزیابی عملکرد کارمند به چه صورت است؟	هر پیشنهاد در سطح واحد با تأیید مدیر واحد مبنی بر اجرای پیشنهاد تا ۳ امتیاز	هر پیشنهاد در سطح مؤسسه و وزارت در صورت تصویب در کمیته نظام پیشنهادات تا ۵ امتیاز	هر پیشنهاد در سطح مؤسسه و وزارت در صورت تصویب در کمیته نظام پیشنهادات و اجراء آن تا ۷ امتیاز	همه گزینه ها	د
۱۲۰	در ارزیابی عملکرد کارکنان تشویقاتی که با دو امضاء صادر شده باشد،	امتیاز هر دو امضاء به فرد تعلق می گیرد.	در خصوص این تشویقات هیچ امتیازی به کارمند تعلق نمی گیرد.	بالاترین مقام امضاء کننده به عنوان صادر کننده تشویق محسوب می شود	به اختیار مسئول بلافصل کارمند امتیاز یکی از امضا کنندگان به فرد تعلق می گیرد.	ج
۱۲۱	در خصوص محاسبه امتیاز تشویقات در ارزیابی عملکرد فرد کدام گزینه صحیح نمی باشد؟	چنانچه شخصی دو تشویقی با یک مضمون از مدیر بلافصلش و همچنین مقام بالاتر دریافت کرده باشد، از امتیاز یکی از تشویق ها می تواند استفاده کند.	تشویقات باید در قالب تقدیرنامه یا تشویق نامه صادر شده باشد و تشویقاتی که در قالب ابلاغ، انتصاب و صادر گردد فاقد اعتبار است.	تشویقاتی قابل قبول است که مقام صادر کننده آن در جایگاهی قرار دارد که پست سازمانی نیز وجود داشته باشد.	تشویقات صادر شده از سوی قائم مقام و یا جانشین فاقد امتیاز است.	الف
۱۲۲	امتیاز آموزش های ضمن خدمت فرهنگی و عمومی در ارزیابی عملکرد بر چه اساسی محاسبه می شود؟	به ازای هر ۵ ساعت ۲ امتیاز	به ازای هر ۱۰ ساعت ۳ امتیاز	به ازای هر ۱۰ ساعت ۲ امتیاز	به ازای هر ۵ ساعت ۱ امتیاز	د
۱۲۳	امتیاز آموزش های ضمن خدمت ارتقاء شغلی در ارزیابی عملکرد بر چه اساسی محاسبه می شود؟	به ازای هر ۵ ساعت ۲ امتیاز	به ازای هر ۱۰ ساعت ۳ امتیاز	به ازای هر ۱۰ ساعت ۲ امتیاز	به ازای هر ۵ ساعت ۱ امتیاز	ب
۱۲۴	به گزارش های تخصصی در ارزیابی عملکرد کارکنان چه امتیازی تعلق می گیرد؟	در سطح ریاست مؤسسه ۱۰ امتیاز و در سطح معاونت و مدیران شبکه ها ۵ امتیاز	در سطح ریاست مؤسسه ۸ امتیاز و در سطح معاونت و مدیران شبکه ها ۵ امتیاز	در سطح ریاست مؤسسه ۸ امتیاز و در سطح معاونت و مدیران شبکه ها ۳ امتیاز	در سطح ریاست مؤسسه ۱۰ امتیاز و در سطح معاونت و مدیران شبکه ها ۸ امتیاز	الف
۱۲۵	در خصوص امتیاز کتاب و مقالات در ارزیابی عملکرد کارکنان کدام گزینه صحیح نیست؟	مقالات ترجمه شده در مجلات علمی پژوهشی، علمی ترویجی و سایر نشریات نصف امتیاز مربوطه تعلق می گیرد.	به نویسنده اصلی کتاب در صورت تألیف ۲۰ امتیاز و در صورت ترجمه ۱۰ امتیاز و به سایر همکاران نصف امتیاز تعلق می گیرد.	به مقالات چاپ شده در مجلات علمی بدون رتبه پژوهشی ۵ امتیاز تعلق می گیرد.	به مقالات چاپ شده در مجلات دارای رتبه علمی پژوهشی و علمی ترویجی ۸ امتیاز تعلق می گیرد.	ج
۱۲۶	فرم شاخص های عمومی کارکنان پشتیبانی شامل چه محورهایی و با چه امتیازاتی است؟	خلاقیت و نوآوری ۲۰ امتیاز- آموزش ۲۰ امتیاز - رضایتمندی ۲۰ امتیاز	خلاقیت و نوآوری ۱۵ امتیاز- آموزش ۵ امتیاز- رضایتمندی ۴۰ امتیاز	ارائه پیشنهاد ۱۰ امتیاز- دانش و مهارت های شغلی ۳۰ امتیاز- رضایتمندی ۲۰ امتیاز	ارائه پیشنهاد ۱۵ امتیاز- دانش و مهارت های شغلی ۲۰ امتیاز- رضایتمندی ۲۵ امتیاز	ب
۱۲۷	محور رضایتمندی در فرم ارزیابی عملکرد کارکنان پشتیبانی دربرگیرنده چه مواردی می باشد؟	رعایت نظم و انضباط اداری- انطباق پذیری- رضایت همکاران	ارائه پیشنهاد جهت افزایش رضایت ارباب رجوع- انتقال تجارب شغلی- توانایی در تقسیم کار	توانایی گروه بندی فعالیت ها- مشارکت در انجام کارها- رعایت نظم و انضباط	برنامه ریزی در انجام کارها- رضایت همکاران- توانایی انجام کار گروهی	الف

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۲۸	کدام گزینه در خصوص مرخصی استحقاقی صحیح نمی باشد؟	تعطیلات رسمی بین مرخصی های استحقاقی جزء مرخصی محسوب نمی شود.	استفاده از مرخصی استحقاقی در ایام خدمت نیمه وقت و تقلیل ساعت کاری طبق مقررات مربوطه به کارمندان تمام وقت می باشد.	حداقل نیمی از مرخصی کارمندان در هر سال قابل ذخیره شدن است.	حفظ پست سازمانی کارمندی که در حال استفاده از مرخصی استحقاقی است الزامی است.	ج
۱۲۹	کدام گزینه صحیح نیست؟	به مرخصی استعلاجی که از چهار ماه تجاوز نماید نسبت به مدت مازاد بر چهار ماه مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.	موافقت با تقاضای مرخصی استحقاقی استفاده نشده مستخدمین در هنگام بازنشستگی با رعایت مقررات مربوطه الزامی است و در این مدت حفظ پست سازمانی مستخدم ضروری می باشد.	به دوران مرخصی بدون حقوق، آمادگی به خدمت، تعلیق و برکناری از خدمت و خدمت زیرپرچم مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد.	کارمندان می توانند به هر میزان از ذخیره مرخصی استحقاقی خود پس از موافقت مسئول مربوطه استفاده نمایند.	ب
۱۳۰	بازخرید مرخصی استحقاقی ذخیره شده با درخواست کارمند در طول هر دوره ساله خدمتی، فقط برای یکبار در هر دوره و در صورت وجود اعتبار پس از بلامانع است.	۱۰ساله- تصویب در هیأت رئیسه مؤسسه	۱۰ساله- موافقت معاون توسعه مدیریت و منابع مؤسسه	۱۵ساله- تصویب در هیأت رئیسه مؤسسه و منابع مؤسسه	الف	الف
۱۳۱	در صورت استخدام یا تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان مشمول قرارداد کارمعیین به وضعیت پیمانی، مرخصی های استحقاقی ذخیره شده بازخرید نماید.	مؤسسه موظف است در زمان تبدیل وضعیت کارمند قراردادی، مرخصی های ذخیره شده وی را بازخرید نماید.	کماکان قابل ذخیره خواهد بود.	قابل ذخیره شدن نیست.	در صورت تصویب هیأت رئیسه قابل ذخیره شدن می باشد.	ب
۱۳۲	پرسنل مشاغل کارگری در هر سال چه مدت مرخصی استحقاقی داشته و چه میزان از آن قابل ذخیره کردن است؟	با احتساب ۴ روز جمعه ۳۰ روز مرخصی دارند و ۱۵ روز آن قابل ذخیره شدن می باشد.	۳۰روز مرخصی استحقاقی دارند که ۱۵روز آن قابل ذخیره شدن می باشد	۳۰روز مرخصی استحقاقی دارند که ۱۰روز آن قابل ذخیره شدن می باشد	با احتساب ۴ روز جمعه ۳۰ روز مرخصی دارند و ۹ روز آن قابل ذخیره شدن می باشد.	د
۱۳۳	ذخیره مرخصی استحقاقی جانبازان حالت اشتغال و کارکنانی که از مأموریت آموزشی استفاده می کنند به چه صورت است؟	نصف پرسنل عادی مرخصی استحقاقی تعلق می گیرد.	مرخصی استحقاقی تعلق نمی گیرد	همانند پرسنل عادی	دو سوم پرسنل عادی مرخصی استحقاقی تعلق می گیرد.	ج
۱۳۴	کارکنان مؤسسه در صورت ابتلا به بیماری که مانع از انجام خدمت شود تا چند روز با گواهی پزشک معالج و تأیید پزشک معتمد می توانند از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند.	سه روز	چهار روز	دو روز	هفت روز	الف
۱۳۵	حداکثر مدت استفاده از مرخصی استعلاجی در طول یک سال چه مدت می باشد؟	سه ماه	چهار ماه	پنج ماه	شش ماه	ب
۱۳۶	حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی استعلاجی تا بهبودی کامل یا از کار افتادگی کلی تا یکسال به چه صورت است؟	حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر	حقوق ثابت و تفاوت تطبیق	حق شغل و حق شاغل و عائله مندی و اولاد	حق شغل و حق شاغل و تفاوت تطبیق	الف
۱۳۷	حقوق و مزایای کارمند در ایام مرخصی استعلاجی تا بهبودی کامل یا از کار افتادگی کلی برای مدت مازاد بر یکسال به چه صورت است؟	حقوق ثابت و فوق العاده های مستمر	حقوق ثابت و تفاوت تطبیق	حقوق ثابت- تفاوت تطبیق- عائله مندی و اولاد	حق شغل و حق شاغل و فوق العاده مدیریت	ج

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۳۸	پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قراردادی و پیمانی مشمول صندوق تأمین اجتماعی در زمان مرخصی زایمان به چه صورت می باشد؟	سه ماه اول از طریق صندوق تأمین اجتماعی و از ابتدای ماه چهارم به بعد از طریق واحد مربوطه	چهار ماه اول از طریق صندوق تأمین اجتماعی و از ابتدای ماه پنجم به بعد از طریق واحد مربوطه	کل مدت نه ماه مرخصی استعلاجی از طریق صندوق تأمین اجتماعی پرداخت می شود.	تا شش ماه اول از طریق صندوق تأمین اجتماعی و از ابتدای ماه هفتم به بعد از طریق واحد مربوطه	د
۱۳۹	کدام گزینه صحیح نیست؟	حقوق و فوق العاده های مستخدمینی که عدم اشتغال آنها به سبب بیماری باشد و در بیمارستان بستری نشوند تا سه روز توسط دستگاه مربوطه پرداخت و مازاد بر سه روز مشمول مقررات قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.	برخورداری کارمندانی که در وضعیت مرخصی بدون حقوق قرار دارند از مرخصی استعلاجی موضوعیت ندارد.	به جز مستخدمان (بانوان باردار) حفظ پست سازمانی مستخدمی که از مرخصی استعلاجی استفاده می کند بیشتر از چهارماه الزامی نیست.	در صورتی که گواهی استعلاجی کارمند مورد موافقت قرار نگیرد مدت مذکور مرخصی بدون حقوق منظور خواهد شد.	د
۱۴۰	مرخصی زایمان در خصوص مادرانی که فرزند آنها مرده به دنیا می آید چه مدت می باشد؟	نه ماه	دو ماه	سه ماه	شش ماه	ب
۱۴۱	کدام گزینه صحیح نیست؟	مدت مرخصی استعلاجی بانوانی که در طول دوران بارداری با تأیید پزشک معالج از مرخصی استعلاجی استفاده می کنند، از سقف مرخصی زایمان آنها کسر خواهد شد.	مدت مرخصی زایمان برای زایمان های دوقلو نه ماه و برای زایمان های سه قلو و بالاتر یکسال می باشد.	بانوان کارمندی که پذیرش و سرپرستی نوزاد شیرخوار را بعهده می گیرند می توانند معادل مرخصی زایمان از این مرخصی استفاده نمایند.	مرخصی زایمان جزو مدت خدمت موضوع قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان محسوب می گردد.	الف
۱۴۲	مادران پس از استعلاجی زایمان و شروع به کار مجدد در صورت تمایل می توانند از برنامه شیفت کاری شب معاف شوند.	تا دوازده ماهگی کودک	تا شش ماهگی کودک	تا هجده ماهگی کودک	تا دوسالگی کودک	الف
۱۴۳	مدت و ساعت شیردهی برای وضع حمل های دوقلو و بیشتر به چه صورت می باشد؟	۴ساعت در روز و تا ۲۴ ماهگی نوزاد	۲ساعت در روز و تا ۲۴ ماهگی نوزاد	۳ساعت در روز و تا ۱۸ ماهگی نوزاد	۳ساعت در روز و تا ۲۴ ماهگی نوزاد	ب
۱۴۴	کدام گزینه در خصوص مرخصی کمتر از یک روز صحیح نمی باشد؟	حداکثر مرخصی ساعتی به میزان نصف ساعت کاری روزانه است.	حداکثر مدت استفاده از مرخصی کمتر از یک روز در یک سال تقویمی نباید از ۱۵ روز تجاوز نماید.	حداقل مدت برای استفاده از مرخصی کمتر از یک روز، یک ساعت است.	در صورتی که مرخصی ساعتی استفاده شده در یک روز بیش از نصف ساعت کاری روزانه شود، یک روز مرخصی استحقاقی محاسبه می شود.	ب
۱۴۵	مرخصی اضطراری در چه زمانی به فرد تعلق می گیرد؟	ازدواج دائم کارمند	ازدواج فرزند کارمند	فوت بستگان درجه یک شامل همسر، فرزند، پدر، مادر، خواهر، برادر	همه گزینه ها	د
۱۴۶	مدت مرخصی اضطراری چه میزان است؟	پنج روز	شش روز	هفت روز	ده روز	ج

نمونه سوالات دوره توجیهی بدو خدمت

ردیف	سؤال	الف	ب	ج	د	گزینه صحیح
۱۴۷	تاریخ شروع استفاده از مرخصی اضطراری در مورد ازدواج به چه صورت است؟	از تاریخ عقد به مدت ۱۸ ماه	از تاریخ عقد حداکثر به مدت دوسال	از تاریخ عقد به مدت شش ماه	از تاریخ عقد به مدت یکسال	د
۱۴۸	تاریخ شروع استفاده از مرخصی اضطراری در مورد فوت به چه صورت است؟	از تاریخ شروع تا چهل روز	از تاریخ شروع تا هفت روز	از تاریخ شروع تا ده روز	از تاریخ شروع تا بیست روز	الف
۱۴۹	تاریخ شروع استفاده از ۱۵ روز مرخصی اضطراری مراقبت از همسر از چه زمانی است؟	از تاریخ ولادت فرزند با احتساب ایام تعطیل	از تاریخ ولادت فرزند بدون احتساب ایام تعطیل	از تاریخ ولادت فرزند تا چهارماهگی می توان استفاده کرد	از تاریخ ولادت فرزند تا دو ماهگی می توان استفاده کرد	الف
۱۵۰	در خصوص مرخصی اشعه کدام گزینه نادرست است؟	کاهش ساعت هفتگی تا میزان ۲۵ درصد ساعت کار مقرر برای سایر کارکنان	مرخصی اشعه قابل بازخرید نمی باشد.	افزایش میزان مرخصی اشعه تا یک ماه در سال برای مدت اشتغال کار با اشعه	استفاده از مرخصی استحقاقی سالیانه بابت اشعه قابل ذخیره شدن می باشد.	د
۱۵۱	کدام گزینه در خصوص مرخصی بدون حقوق نادرست است؟	حفظ پست سازمانی کارمندان در زمان مرخصی بدون حقوق الزامی نمی باشد.	مدت مرخصی بدن حقوق از لحاظ بازنشستگی جزء سابقه خدمت محسوب می شود.	روزهای تعطیل که در مدت مرخصی بدون حقوق واقع می شود جزء مدت مرخصی محسوب می شود	کارمند پس از گذراندن مدت تعهد خدمت بدو ورود می تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.	ب
۱۵۲	اعطای مرخصی بدون حقوق به مشمولین قانون خدمت پزشکان و پیراپزشکان در طول تعهد خدمت به چه صورت است؟	حداکثر به مدت یک ماه امکان پذیر است و این مدت به زمان مدت تعهدات اضافه می شود.	حداکثر به مدت یک ماه امکان پذیر است و این مدت از مدت تعهدات کسر می شود.	حداکثر به مدت یک ماه امکان پذیر است و این مدت به زمان مدت تعهدات اضافه می شود.	حداکثر به مدت دو ماه امکان پذیر است و این مدت از مدت تعهدات کسر می شود.	ج
۱۵۳	مدت مرخصی بدون حقوق مشاغل کارگری چه مدت است؟	یک ماه در طول قرارداد	دو ماه در طول قرارداد	۱۵ روز در طول قرارداد	سه ماه در طول قرارداد	الف
۱۵۴	اعطای مرخصی بدون حقوق به کارکنان قرارداد کار معین چه مدت است؟	یک دوازدهم در طول مدت قرارداد	دو دوازدهم در طول مدت قرارداد	سه دوازدهم در طول مدت قرارداد	چهار دوازدهم در طول مدت قرارداد	الف
۱۵۵	آندسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در خارج از کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار چه مدت می توانند از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند؟	حداکثر سه سال	حداکثر چهار سال	حداکثر پنج سال	حداکثر شش سال	د
۱۵۶	کدام گزینه نادرست است؟	بانوان دارای همسر یا فرزند با درجه معلولیت شدید یا مبتلا به بیماری صعب العلاج با تأیید سازمان بهزیستی یا کمیسیون پزشکی دانشگاه می توانند از قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل استفاده کنند.	زنان سرپرست خانوار را ارائه اسناد مثبت (تأییدیه دادگاه) به امور اداری/ کارگزینی می توانند از قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل استفاده کنند.	بانوان دارای معلولیت شدید با تأیید کمیسیون پزشکی دانشگاه می توانند از قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل استفاده کنند.	بانوان دارای فرزند زیر شش سال با ارائه اصل شناسنامه به واحدهای امور اداری/ کارگزینی می توانند از قانون کاهش ساعت کار بانوان شاغل استفاده کنند.	ج

۱۵۷- «شناسایی و توسعه قابلیت های کارمندان از طریق ارتقای دانش، اصلاح نگرش و بهبود مهارت های آنان»، به چه مفهومی اشاره دارد؟

الف- شایستگی ب- توانمندسازی ج- ارزشیابی د- برنامه ریزی

۱۵۸- کاربردگی الکترونیکی است که تمامی اطلاعات آموزشی هریک از کارمندان موسسه اعم از اطلاعات پرسنلی، آموزش های موردنیاز، آموزش های گذرانده شده و معادل سازی فعالیت های علمی مرتبط با شغل کارمند نگهداری می شود، نام دارد.

الف- گواهینامه آموزشی ب- شناسنامه آموزشی ج- فرم ۵۰۲ د- سوابق پرسنلی

۱۵۹- یک گواهینامه آموزشی شامل اطلاعات زیر می باشد به جز:

الف- شماره مجوز برگزاری ب- مدت دوره ج- اطلاعات شغلی شرکت کننده د- زمان برگزاری

۱۶۰- شناسنامه آموزشی شامل چه اطلاعاتی می باشد؟

الف- اطلاعات پرسنلی

ب- آموزش های مورد نیاز

ج- آموزش های گذرانده شده

د- همه موارد

۱۶۱- گواهینامه هایی که پس از اتمام هر دوره آموزشی به شرکت کنندگانی که در ارزشیابی آن دوره موفق شده اند، اعطا می گردد، می گویند.

الف- گواهینامه نوع اول ب- گواهینامه نوع دوم ج- گواهینامه نوع سوم د- گواهینامه نوع چهارم

۱۶۲- کدام یک از اصول حاکم بر آموزش منابع انسانی به مفهوم «بازنگری و بازطراحی آموزش ها و استمرار آن ها مبتنی بر تغییرات و تحولات و پیشرفت های علمی و فناوری روز» اشاره دارد؟

الف- اصل نگرش سیستمی ب- اصل اصلاح و بازخورد مستمر ج- اصل توجه به تغییرات د- اصل نگرش راهبردی

۱۶۳- برقراری ارتباط درونی بین اجزاء آموزش از یک طرف و ارتباط بیرونی بین نظام آموزش با سایر نظام های مدیریت منابع انسانی، به مفهوم کدام یک از اصول حاکم بر آموزش منابع انسانی می باشد؟

الف- اصل نگرش سیستمی ب- اصل جامعیت ج- اصل توجه به تغییرات د- اصل نگرش راهبردی

۱۶۴- کدام یک از موارد ذیل از اهداف کلان آموزش محسوب می شود؟

الف- ارتقاء سطح کیفی سرمایه انسانی موسسه از طریق افزایش سطح توانایی دانش و مهارت منابع انسانی

ب- توسعه آگاهی های عمومی کارمندان دولت

ج- رشد فضائل اخلاقی، فرهنگ سازمانی و بهبود روابط انسانی

د- همه موارد

۱۶۵- آماده سازی کارمندان موسسه جهت انتصاب به سطوح شغلی بالاتر و یا پذیرش نقش های جدید، از می باشد.

الف- اصول آموزش ب- اهداف کلان آموزش ج- اجزای فرایند آموزش د- سیاست های آموزش

۱۶۶- فرایند آموزش به ترتیب شامل مراحل ...

الف- خط مشی گذاری، طراحی و برنامه ریزی آموزش، ارزشیابی آموزش، اجرای آموزش، اثربخشی آموزش

ب- خط مشی گذاری، طراحی و برنامه ریزی آموزش، اجرای آموزش، نظارت و ارزشیابی آموزش، اثربخشی آموزش

ج- طراحی و برنامه ریزی آموزش، خط مشی گذاری، اجرای آموزش، نظارت و ارزشیابی آموزش، اثربخشی آموزش

د- طراحی و برنامه ریزی آموزش، اجرای آموزش، خط مشی گذاری، نظارت و ارزشیابی آموزش، اثربخشی آموزش

۱۶۷- حداقل ساعت آموزش برای هر رشته شغلی ساعت در سال می باشد.

الف- ۴۰ ب- ۵۰ ج- ۶۰ د- ۱۰۰

۱۶۸- کارمندان معرفی شده به دوره های آموزشی در صورت عدم کسب نمره قبولی:

الف) از پرداخت هزینه آموزش معاف می باشند.

ب) تقبل هزینه به عهده کارمند می باشد.

ج) مجاز به شرکت در آزمون مجدد می باشند.

د) مجاز به ثبت نام در دوره بعد نمی باشند.

۱۶۹- سقف (حداکثر) پذیرش ساعت آموزشی در طول یک سال برای مقاطع فوق دیپلم و پایین تر، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر به ترتیب:

الف- ۱۲۰، ۱۳۰، ۱۵۰ ب- ۱۲۰، ۱۳۰، ۱۵۰ ج- ۱۰۰، ۱۲۰، ۱۳۰ د- ۱۵۰، ۱۵۰، ۱۳۰

۱۷۰- سقف (حداکثر) پذیرش ساعت آموزشی در طول یک سال برای مقاطع فوق لیسانس و بالاتر، لیسانس، فوق دیپلم و پایین تر به ترتیب:

الف- ۱۲۰، ۱۳۰، ۱۵۰ ب- ۱۲۰، ۱۳۰، ۱۵۰ ج- ۱۰۰، ۱۲۰، ۱۳۰ د- ۱۵۰، ۱۵۰، ۱۳۰

۱۷۱- سقف پذیرش سالیانه آموزش های مداوم جهت مشمولین مربوطه برای مقطع تحصیلی لیسانس می باشد.

الف- حداکثر ۱۵ ساعت ب- حداکثر ۲۵ ساعت ج- حداکثر ۳۰ ساعت د- حداکثر ۵۰ ساعت

۱۷۲- سقف پذیرش سالیانه آموزش های مداوم جهت مشمولین مربوطه برای مقطع تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می باشد.

الف- حداکثر ۱۵ ساعت ب- حداکثر ۲۵ ساعت ج- حداکثر ۳۰ ساعت د- حداکثر ۵۰ ساعت

۱۷۳- هر یک امتیاز دوره های آموزش مداوم، معادل آموزش ضمن خدمت می باشد.

الف- ۱ ساعت ب- ۲ ساعت ج- ۳ ساعت د- ۴ ساعت

۱۷۴- در چه شرایطی مدت حضور کارکنان در دوره های آموزشی می بایست به عنوان ماموریت ساعتی و یا ماموریت روزانه لحاظ گردد؟

الف- معرفی واحد آموزش ب- موافقت واحد مربوطه ج- خارج از شیفت کاری د- الف و ب

۱۷۵- در چه شرایطی به مدت حضور کارکنان در دوره های آموزشی می بایست فوق العاده اضافه کار ساعتی تعلق گیرد؟

الف- معرفی واحد آموزش ب- موافقت واحد مربوطه ج- خارج از شیفت کاری د- همه موارد

۱۷۶- ملاک موفقیت در دوره های آموزشی، کسب حد نصاب نمره می باشد.

الف- ۵۰٪ ب- ۶۰٪ ج- ۷۰٪ د- ۱۰۰٪

۱۷۷- حداکثر زمان مجاز برای شرکت در دوره های آموزشی توجیهی بدو خدمت چقدر است؟

الف- یک ماه اول استخدام ب- سه ماه اول استخدام ج- شش ماه اول استخدام د- هشت ماه اول استخدام

۱۷۸- دوره های آموزشی به چند دسته تقسیم شده و کدام مورد در قبل یا بدو خدمت گذرانده می شود؟

الف- ۴ دسته- آموزش توجیهی بدو خدمت ب- ۲ دسته- آموزش شغلی

ج- ۳ دسته- آموزش شغلی د- ۵ دسته- آموزش توجیهی بدو خدمت

۱۷۹- در کدام یک از انواع دوره های آموزشی، توانمندی تخصصی مورد نیاز مشاغل دانشگاه به شاغلین انتقال می دهد و تمامی کارکنان حسب نیاز شغلی باید آن را طی کنند؟

الف- توجیهی بدو خدمت ب- شغلی ج- فرهنگی و عمومی د- مدیران

۱۸۰- در کدام یک از انواع دوره های آموزشی، کارمندان جدید الاستخدام با اهداف و وظایف دانشگاه، قوانین و مقررات استخدامی، ایجاد توانایی های شغلی و ... آشنا می شوند؟

الف- توجیهی بدو خدمت ب- شغلی ج- فرهنگی و عمومی د- مدیران

۱۸۱- شرکت کارمندان در دوره های آموزشی شغلی، می باشد.

الف- الزامی ب- اختیاری ج- غیر الزامی د- الف و ب

۱۸۲- در کدام یک از انواع دوره های آموزشی، طی آموزش ها برای انتصاب، ارتقاء و تمدید مدت مدیریت الزامی می باشد؟

الف- توجیهی بدو خدمت ب- شغلی ج- فرهنگی و عمومی د- مدیران

۱۸۳- ساز و کارهای انگیزشی حاکم بر نظام آموزش منابع انسانی:

الف- محاسبه جهت حق شاغل ب- محاسبه جهت ارزشیابی سالانه

ج- تمدید قرارداد کارکنان بیمانی و قراردادی د- همه موارد

۱۸۴- به ازای هر یک ساعت آموزش، چند امتیاز به حق شاغل احکام کارگزینی اضافه می گردد و سقف محاسبه آن چقدر است؟

الف- ۰,۵ امتیاز- ۵۰۰ ساعت ب- ۰,۵ امتیاز- ۱۰۰۰ ساعت

ج- ۱ امتیاز- ۵۰۰ ساعت د- ۱ امتیاز- ۱۰۰۰ ساعت

۱۸۵- در ارزشیابی سالانه، نحوه محاسبه امتیاز آموزش ضمن خدمت به چه صورتی می باشد؟

الف- هر ۵ ساعت دوره عمومی یک امتیاز، هر ۱۰ ساعت دوره شغلی یا مدیریتی ۵ امتیاز

ب- هر ۵ ساعت دوره عمومی یک امتیاز، هر ۱۰ ساعت دوره شغلی یا مدیریتی ۳ امتیاز

ج- هر ۵ ساعت دوره عمومی ۵ امتیاز، هر ۱۰ ساعت دوره شغلی یا مدیریتی ۱۰ امتیاز

د- هر ۱۰ ساعت دوره عمومی ۳ امتیاز، هر ۵ ساعت دوره شغلی یا مدیریتی یک امتیاز

۱۸۶- میزان ساعت آموزشی مورد نیاز برای ارتقاء به رتبه های مقدماتی، پایه، ارشد، خبره و عالی به ترتیب:

الف- ۱۵۰، ۲۰۰، ۲۵۰، ۳۰۰ ب- ۱۵۰، ۲۵۰، ۳۰۰، ۲۰۰

ج- ۱۵۰، ۲۰۰، ۲۵۰، ۳۰۰ د- ۲۰۰، ۱۵۰، ۲۵۰، ۳۰۰

۱۸۷- از مزایای حاکم بر نظام آموزش منابع انسانی، می باشد.

الف- محاسبه جهت ارتقاء رتبه

ب- تبدیل وضع استخدام آزمایشی به رسمی

ج- انتصاب و ارتقاء به پست های مدیریتی

د- همه موارد

۱۸۸- شرایط پذیرش دوره های آموزشی برگزار شده در خارج از دانشگاه می باشد به جز:

الف- معرفی نامه واحد آموزش

ب- دوره های آموزشی بر اساس نیاز و مربوط به رشته شغلی

ج- درج مجوز معاونت توسعه ریاست جمهوری و کمیته راهبری وزارت بهداشت در متن گواهی

د- درج مجوز معاونت های تخصصی وزارت بهداشت در متن گواهی