

# مطالعه تطبیقی تخلفات کارکنان آموزش و پرورش ایران انگلستان و جمهوری آذربایجان

دکتر محمد غفاریان<sup>۱</sup>

ولی ساسانی کورعباسلو<sup>۲\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۱۷

## چکیده

تخلفات اداری را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: اول-تخلفاتی که فقط می‌توانند در محیط اداری یا ساعات موظف اداری صورت گیرد مانند ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری و... دوم-تخلفاتی که هم در خلال ساعات اداری و هم در خارج از محیط اداری می‌توانند صورت گیرد چنین تخلفاتی قابل مجازات در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان خواهد بود. نظیر استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر و... سوم-تخلفات اداری با عناوین مجرمانه، برخی از اعمال یا ترک اعمالی که از سوی قانونگذار تخلف اداری محسوب شده جرم نیز می‌باشند مواردی همچون: اختلاس-ارتشاء و... این نوع تخلفات تخلف اداری با عناوین مجرمانه نامیده می‌شود. در نظام حقوقی ایران مصادیق تخلفات ویژه ی کارکنان آموزش و پرورش عبارتند از: ۱-در اختیار قرار دادن پاسخ سوالات امتحانی به دانش آموزان قبل از برگزاری امتحانات؛ ۲-اعلام قبولی دانش آموز بدون استحقاق قبولی؛ ۳-جعل مدرک تحصیلی؛ ۴-ارائه مدرک جعلی به اداره مربوطه جهت استفاده از مزایای مربوطه، ۵-ثبت نام دانش آموز صغر سن و کبر سن؛ ۶-شرکت یکی از کارکنان در آزمون ... به جای یکی دیگر از کارکنان؛ و... در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان آموزش و پرورش در قالب هیات های بدوی و تجدید نظر و همچنین دیوان عدالت اداری رسیدگی می‌شود. تحقیق حاضر با توجه به رسالت تطبیقی خود تخلفات کارکنان آموزش و پرورش ایران انگلستان و جمهوری آذربایجان را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد.

**واژگان کلیدی:** تخلفات اداری، حقوق ایران، حقوق انگلستان، حقوق آذربایجان.

۱-استادیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، جلفا.

۲\*-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اهر.



## مقدمه

امروزه آموزش و پرورش بنابه ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و بتدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده درآمده است. ثمربخشی آموزش و پرورش از یکسو تبدیل کردن انسانهای مستعد به انسانهای سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. نظر به چنین اهمیتی است که در عصر کنونی، همه دولت‌های جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانونهای اساسی و بنیادی خود می‌گنجانند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می‌دهند.

همچنین، به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فن‌آوری و پیشرفت‌های صنعتی، گرایش به سازمان‌های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است. نمونه‌هایی از تخلفات اداری در آموزش و پرورش عبارتند از: در اختیار قرار دادن پاسخ سوالات امتحانی به دانش‌آموزان قبل از برگزاری امتحانات، اعلام قبولی دانش‌آموز بدون استحقاق قبولی، جعل مدرک تحصیلی، ارائه مدرک جعلی به اداره مربوطه جهت استفاده از مزایای مربوطه، ثبت نام دانش‌آموز صغر سن و کبر سن، شرکت یکی از کارکنان در آزمون ... به جای یکی دیگر از کارکنان، رعایت نکردن نکات ایمنی در خصوص اتومبیل تحویلی که موجب به سرقت رفتن اتومبیل گردد، ثبت نام دانش‌آموز در مقطع بالاتر با گواهی موقت و عدم اقدامات بعدی جهت تکمیل پرونده تحصیلی، ثبت نام دانش‌آموز دبیرستانی در رشته‌ای که حد نصاب نمره را کسب نکرده بود، ارسال اسامی کارکنان با مدرک بالاتر برای دریافت حق الزحمه بیشتر از اداره مربوطه، دریافت ابلاغ صوری برای یکی از کارکنان بدون حضور فیزیکی وی در محل خدمت، مخدوش نمودن دفاتر امتحانات و اسناد مربوطه توسط یکی از کارکنان و .... در پژوهش حاضر، با توجه به رسالت تطبیقی آن، تخلفات کارکنان آموزش و پرورش ایران با نگرشی تطبیقی در حقوق انگلستان و جمهوری آذربایجان صورت می‌گیرد.



## تخلف اداری

تخلف از نظر لغوی به معنای باز ایستادن، خلاف و خلف وعده، به عهد و پیمان عمل نکردن، سرپیچی و دنبال افتادن می باشد. در حقوق اداری تخلف عبارت است از تجاوز مامور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه. تخلف انضباطی در واقع نقض مقررات صنفی توسط فرد یا افراد آن صنف است. به عبارتی تخلف اداری و انضباطی عبارت است از تخلفات مربوط به حیثیت و مقام و وظایف حرفه ای هر فرد. (عباسی و میرحسینی، ۱۳۷۸: ۲۶-۲۷)

هر گونه اعمال، رفتار و گفتاری که حیثیت و موقعیت اداری کارمند را خدشه دار نموده و موجبات نقص حقوق اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی و هم چنین قوانین و مقررات را فراهم آورد و به موجب قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای آن مجازات اداری در نظر گرفته شده باشد تخلف اداری نامیده می-شود. به لحاظ اهمیتی که حیثیت شغلی مستخدمین دولت، اموال دولتی و .... داراست، در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در ۳۸ بند احصاء شده که برخی از این تخلفات دارای وصف مجرمانه است. (درویشی و زینالی اقدام، ۱۳۹۳)

در ماده ۲ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۸/۸/۴ هیأت عالی نظارت، تخلف اداری چنین تعریف شده است: «تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری که منحصر به موارد مذکور در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری می باشد و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم می شود:

الف) قصور عبارت است از کوتاهی غیر عمدی در انجام وظایف اداری محوله،

ب) تقصیر عبارت است از نقض عمدی قوانین و مقررات مربوط.»

## تقسیم بندی تخلفات اداری کارکنان آموزش و پرورش

تخلفات اداری طیف وسیعی را در برمی گیرد در این قسمت سعی خواهد شد به عمده ترین و مهمترین تخلفات اداری پرداخته شود؛ هر چند بار دیگر خاطرنشان می شود که تقسیم بندی تخلفات اداری در ذیل همه ی آن ها را پوشش نمی دهد.

از یک نظر می توان تخلفات اداری را به دو دسته تقسیم کرد:



۱- تخلفاتی که فقط می‌توانند در محیط اداری یا ساعات موظف اداری صورت گیرد (تخلف اداری محض است و فقط در محیط کار یا درجایی که در حکم محیط کار است موضوعیت دارند. مانند ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری - تکرار در تاخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج بدون کسب مجوز - تعطیل خدمت در اوقات اداری

۲- تخلفاتی که هم در خلال ساعات اداری و هم در خارج از محیط اداری می‌توانند صورت گیرد. این نوع تخلفات محصور در محیط اداره یا ساعات موظف اداری نبوده و نیستند و ممکن است در محیط اداره یا خارج از آن صورت گیرد. چنین تخلفاتی قابل مجازات در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان خواهد بود. نظیر استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر - ایراد تهمت و افتراء و هتک حیثیت - اخاذی - اختلاس - تسامح در حفظ اموال و اسناد دولتی. عبارتی کارمندان فقط بخاطر تخلفاتی که در محیط کار انجام می‌دهد مستحق مجازات نیستند بلکه چنین تخلفاتی را خارج از اداره انجام دهند تخلفات اداری محسوب و توسط هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری قابل تعقیب خواهد بود.

۳- تخلفات اداری با عناوین مجرمانه، برخی از اعمال یا ترک اعمالی که از سوی قانونگذار تخلف اداری محسوب شده جرم نیز می‌باشند مواردی همچون: اختلاس - ارتشاء و.... این نوع تخلفات تخلف اداری با عناوین مجرمانه نامیده می‌شود. رابطه میان تخلف و جرم رادرماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، می‌توان به سه گروه تقسیم کرد:

گروه اول تخلفاتی هستند که ماهیت و ذات اداری بوده و فاقد عناوین مجرمانه است از قبیل: ترک خدمت در خلال ساعات اداری - تکرار در تاخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج آن بدون کسب مجوز - کم کاری یا سهل انگاری در انجام وظایف محول شده - تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری - غیبت غیر موجه بصورت متوالی یا متناوب.

گروه دوم تخلفاتی هستند که اعم از جرم و تخلف می‌باشند. به عبارت دیگر اینگونه تخلفات علاوه بر اینکه از نظر اداری تخلف محسوب می‌شوند از بعد جزایی نیز جرم محسوب و قابل تعقیب کیفری می‌باشند از قبیل: افتراء و هتک حیثیت - اخاذی - اختلاس - اخذ رشوه - استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر - خرید و فروش مواد مخدر - رعایت نکردن حجاب اسلامی - جعل یا مخدوش نمودن اسناد رسمی یا دولتی - ارتباط و تماس غیر مجاز با اتباع بیگانه.



گروه سوم ممکن است از کارمند رسمی سرزند که تخلف اداری محسوب نشده اما توسط دادگاهها قابل تعقیب می‌باشد. چنین اعمالی قابل تعقیب توسط هیاتهای بدوی رسیدگی به تخلفات اداری نیست. بعنوان نمونه: چنانچه در یک دعوای حقوقی زوجه از زوج به لحاظ عدم پرداخت مهریه شکایت نماید و به سبب عندالمطالبه بودن مهریه و عدم پرداخت آن، زوج زندانی شود در این صورت عمل کارمند تخلف اداری محسوب نمی‌شود.

### مصادیق تخلفات اداری

#### اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری

یکی از ضمانت اجراهای اداری یا به عبارت بهتر تخلف اداری کارکنان دولتی اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری است. ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ در بند اول خود به این تخلف اشاره نموده است.

اما قبل از بررسی تخلف مزبور به تعریف تخلف اداری از دستور العمل رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۸/۸/۴ هیات عالی نظارت می‌پردازیم. ماده ۲ دستور العمل مذکور تخلف اداری را چنین تعریف کرده است: «تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری که منحصر به موارد مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشد و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم می‌شوند:

الف) قصور عبارت است از کوتاهی غیر عمدی در انجام وظایف اداری محوله.

ب) تقصیر عبارت است از نقض عمدی قوانین و مقررات مربوط.

همچنین در ماده ۶ دستور العمل مذکور فرد متخلف را چنین تعریف نموده است: «متخلف کارمندی است که پرونده وی به لحاظ ارتکاب یک یا چند تخلف در هیات مورد رسیدگی قرار گرفته و تخلف یا تخلفات او توسط هیات رسیدگی کننده احراز می‌گردد»

با این مقدمه به بررسی تفصیلی تخلف مذکور می‌پردازیم.

اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری اعمالی می‌باشد که از یک کارمند دولتی که متصدی انجام وظایف و صلاحیت‌های مشخص شده قانونی است انتظار نمی‌رود انجام دهد. به عبارت بهتر یک کارمند



دولت بایستی شان و مقام و منزلت شغل خویش را مراعات کند و از نقض آن بپرهیزد. انجام رفتارهای سبک و خارج از اصول و مبانی اداری به عنوان اعمال خلاف شأن اداری تلقی می‌گردد.

هر چند بیان کلی تخلفی تحت عنوان اعمال و رفتار خلاف شئون اداری آن هم به طور کلی و مبهم در قانون شایسته نمی‌باشد. چرا که یک قانون منسجم، پویا و شفاف قانونی می‌باشد که مصادیق آن شفاف، واضح، دقیق و غیر تفسیر بردار باشد نه این که از عباراتی نا مشخص، مبهم و چند پهلو استفاده نماید. بنابراین تعیین و تشخیص اعمال و رفتار خلاف شئون اداری به هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری واگذار شده که در این زمینه از آزادی عمل زیادی برخوردار می‌باشند و همین امر یکی از تفاوت‌های بین ضمانت اجرای کیفری و اداری را نشان می‌دهد.

«اصل قانونی بودن جرم همان طور که قبلاً گفتیم در رابطه با تخلفات اداری حکمفرما نیست یا حداقل کمرنگ است ولی صحیح تر این است که عناوین تخلفات بصراحت توسط قانونگذار روشن گردد تا این که موسع و تعبیر بردار نباشد.

علی‌ایحال باید گفت که مصادیق اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری تابع زمان و مکان است و تشخیص آن را باید به عرف و عقلا واگذار کرد و هیات نیز باید با توجه به مجموع مراتب فوق مورد یا مصداق را بر عنوان کلی تطبیق دهند. به عنوان مثال روابط نامشروع کارمند یا ارتکاب زنا از سوی کارمند را می‌توان از مصادیق بند ۱ ماده ۸ قانون مرقوم دانست ولی دعوی میان زن و شوهر در خارج از محیط اداری را نمی‌توان از مصادیق بند یک ماده ۸ قانون دانست.» (واسعی، ۱۳۷۶: ۴۱)

### نقض قوانین و مقررات

یکی دیگر از تخلفات مهم کارمندان دولت نقض قوانین و مقررات اداری است. هر کارمند دولت موظف می‌باشد کلیه قوانین و مقررات کشور را محترم شمرده و از نقض آن‌ها جدا خودداری نماید. ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۷۶/۷/۸ مجلس شورای اسلامی راجع به تبعیت کارمندان دستگاه‌های اجرایی از قوانین و مقررات چنین اشعار می‌دارد: «کارمندان دستگاه‌های اجرایی موظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذیربط پاسخگو باشند.

هر گونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد.....



در بند ۲ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری یکی از تخلفات اداری را نقض قوانین و مقررات مربوط می‌داند. «منطق حقوقی دولت قانونمند وجود یک قدرت محدود را القا می‌کند، زیرا این قدرت، تابع مقررات است. بر این اساس، فرمان روایان، همانند شهروندان عادی، مکلف به رعایت هنجارهای حقوقی موجود می‌باشند. آن‌ها در جایگاهی بالاتر از قانون، قرار ندارند، بلکه کارکردشان در چارچوب تعیین شده از سوی قانون، جای می‌گیرد» (ژاک، ۱۳۷۸: ۵۶)

بنابراین اهمیت اجرای قوانین و مقررات به ویژه از سوی کارگزاران اجرایی حکومت یعنی کارمندان دستگاه‌های اجرایی غیر قابل کتمان می‌باشد.

از لحاظ حقوقی، ضمانت اجرای اصل حاکمیت قانون، بطلان یا عدم نفوذ اعمال و تصمیمات مقامات اداری است، بدین معنا که اگر تصمیمات مقامات اداری به هر نحو با قانون مغایر باشند، تصمیمات و اعمال حقوقی مزبور، اصولاً بوجود نمی‌آیند. در ماده هفتم از لایحه قانونی راجع به اشتباهات ثبتی مصوب ۱۳۳۳/۱۰/۵ کمیسیون‌های مشترک دو مجلس با اصلاحات بعدی راجع به تخلف از مقررات قانونی چنین اشعار می‌دارد: «کارمندان اداره ثبت که عمل مخالف مقررات آن‌ها موجب صدور سند مالکیت معارض یا معاملات معارض متعدد بشود در دادگاه اداری مورد تعقیب و به انفصال موقت که کمتر از دو سال نخواهد بود و یا انفصال ابد به تناسب موضوع محکوم می‌شوند و تخلف آن‌ها مشمول مرور زمان تخلفات اداری نخواهد بود».

همچنین ماده ۶۸ از آئین نامه استخدامی شرکت ما در تخصصی تولید مواد اولیه و سوخت هسته‌ای ایران و شرکت ما در تخصصی تولید و توسعه انرژی اتمی ایران مصوب ۱۳۸۵/۳/۲۱ هیات وزیران یکی از تکالیف استخدامی مهم کارمندان را این چنین بیان می‌کند: «کارکنان باید از شرکت در فعالیت‌ها و انجام اعمالی که مغایر با قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران و شرکت باشد یا به حیثیت و شئون کشور و شرکت لطمه وارد سازد خودداری نمایند».

بنابراین رعایت قوانین و مقررات از سوی کارمندان دولت در تمامی دستگاه‌های اجرایی و اداری یک تکلیف همگانی و عمومی می‌باشد. بنابراین این طور نمی‌باشد که اعمال و تصمیمات کارمندان دولت همیشه و در همه وقت صرفاً خلاف اصول، مبانی شئون اداری باشند بلکه کارمندان دولت در صورت ارتکاب اعمال خلاف قوانین و مقررات حسب مورد ممکن است علاوه بر تنبیهات اداری به تنبیهات و





مجازات‌های کیفری و مدنی نیز محکوم شوند. البته قوانین و مقررات عمومی کشور در این رابطه به دو دسته قابل تقسیم می‌باشند.

اول: قوانین و مقررات اداری که در صورت ارتکاب اعمال خلاف آن‌ها مرتکب طبق قوانین و مقررات هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری محکوم می‌شود و دوم؛ به قوانین و مقررات دارای ماهیت مجرمانه یا مدنی که کارمند اداری در صورت نقض قوانین و مقررات کیفری و مدنی در دادگاه‌های صالح دادگستری محاکمه و مجازات می‌شوند.

### تبعیض یا اعمال غرض در اجرای قوانین و مقررات

یکی دیگر از تخلفات اداری مهم تبعیض یا اعمال غرض در اجرای قوانین و مقررات می‌باشد. بند هفتم ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به این تخلف کارمندان اداری اشاره کرده است.

«تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیر اداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص...»

یکی از تعهدات و تکالیف کارمندان اداری ارائه خدمات یکسان به همه شهروندان می‌باشد. کارمندان دولت بایستی در هنگام ارائه خدمات دولتی به اعمال تبعیضی در این راستا نپردازند در غیر این صورت جدای از این که از لحاظ اخلاقی و اجتماعی مورد مذمت و سرزنش قرار می‌گیرند، از بعد حقوقی نیز بایستی پاسخگوی مسئولان اداری و در صورت ارتکاب جرم دادگاه‌های دادگستری باشند.

اصل برابری یکی دیگر از اصول بنیادین حقوق اداری است. شاید بتوان گفت اصل برابری در حقوق عمومی از مناقشه برانگیزترین و پیچیده‌ترین اصول می‌باشد. برابری در حقوق اداری به ویژه در فرآیند‌های اداری، از آن‌جا که عینیت یافته و به مرحله اجرا و تصمیم‌گیری رسیده است، بغرنج‌تر از سایر حوزه‌ها است.

برابری در حقوق اداری به معنای برخورداری یکسان شهروندان از حقوق و تکالیف خود بدون توجه به زمینه‌های تبعیض آمیز رنگ، نژاد، جنسیت، زبان، سن، قومیت، ملیت، سطح سواد، وضعیت مالی، اجتماعی، شغل، حزبی، خانوادگی، دیدگاه سیاسی، عقیدتی و مانند این‌ها در فرآیند اتخاذ تصمیم اداری است. (رفتار به مثابه برابر) بر این اساس، فرض بر این است که مقامات اداری در فرآیند اتخاذ تصمیمات باید تصمیمی یکسان برای اشخاص که در وضعیت یکسان هستند اتخاذ نمایند.





«برابری با مفاهیمی چون یکسانی و همانندی فرق دارد. در واقع هدف از رعایت اصل برابری ایجاد شرایط حقوقی است که در آن شهروندان قادر باشند که از زندگی با ارزش و رضایت بخشی، به طور برابر بهره مند گردند....»

کلید اشخاص در بهره مندی از خدمات عمومی و اداری از حقوق مساوی برخوردارند. از جمله مصادیق این اصل در رویه قضایی می توان به اصل برابری استفاده کنندگان یا منتفعین از عرصه های عمومی و اصل برابری اتباع فرانسوی و خارجی اشاره نمود» (هداوند و مشهدی، ۱۳۸۹: ۱۴۰)

بایستی در فرآیند رسیدگی های اداری از اصل بهره مندی یکسان از خدمات و نیز برابری در رفتار با شهروندان رعایت شود. در غیر این صورت یعنی در صورت عدم رفتار یکسان مقام اداری در برخورد با شهروندان شائبه جانبداری را به دنبال خواهد داشت. در اصل برابری در رفتار با شهروندان بایستی برابری در وضعیت های مشابه و در کلیه مراحل فرآیند های اداری رعایت گردد.

دیوان عدالت اداری در برخی از پرونده ها بگونه ای غیر مستقیم و در برخی از پرونده ها به گونه ای مستقیم و با استناد و بهره گیری از عبارات و اصول قانون اساسی و قوانین عادی اقدامات مقامات اداری را باطل اعلام نموده است که ذیلا به مهمترین رویه های قضایی صادره از دیوان در این خصوص اشاره می نمایم.

از جمله رای شماره ۱۷۲ مورخ ۱۳۸۶/۳/۲۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال مصوبه شماره ۱۱۰۰/۳۱۵۴۳ مورخ ۸۱/۲/۲۵ سازمان تامین اجتماعی که اداره تامین اجتماعی بر اساس آن رفتاری تبعیض آمیز در ارزیابی مدارک دانشگاهی داشته است:

«حکم مقرر در ماده واحده قانون تایید رشته های دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی مصوب ۱۳۶۷ مصرح در مسئولیت و تکلیف وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در خصوص بررسی و تایید مدارک فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی و مبین ارزش و اعتبار مدارک مزبور همانند مدارک تحصیلی فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی است. بنابراین بند ۳ قسمت ج از ضوابط استخدامی جذب نیرو در مشاغل سازمانی در سال ۱۳۸۱ موضوع بخشنامه شماره ۱۱۰۰/۳۱۵۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۳/۲۵ سازمان تامین اجتماعی که تحت عنوان اولویت های استخدامی، مدارک تحصیلی دانشگاه های دولتی را با ضریب ۱/۱ و مدارک تحصیلی سایر دانشگاه ها را با ضریب یک در معدل امتیازات آزمون کتبی و مصاحبه منظور و اعمال نموده است، مغایر قانون فوق الذکر و بند ۹ اصل سوم



قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در باب لزوم رفع تبعیض ناروا می باشد و بدین جهت مستندا به ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ بند ۳ مصوبه مذکور ابطال می شود.

گفتیم پاره ای از آراء دیوان به صورت غیر مستقیم بر این اصل صحه گذارده است از جمله رای شماره ۲۹۲، ۲۹۳ مورخ ۱۳۸۶/۴/۳۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال دستور العمل های شماره ۱۵۶۶ / ب ط ه. م مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۲۹ و ۱۳۸۲/۱۰/۲۸ و ب.ط.م مورخ ۱۳۸۳/۸/۱۶ شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران در امر تشخیص اعتبار و ارزشیابی مدارک دانشگاهی دانشگاه پیام نور به شرح ذیل :

«با عنایت به این که فارغ التحصیلان دانشگاه پیام نور در رشته های مختلف تحصیلی به تجویز ماده ۱۶ اساسنامه دانشگاه پیام نور موفق به اخذ گواهینامه مربوطه در مقطع تحصیلی می شوند و تعیین ارزش و اعتبار درجات تحصیلی و گواهینامه های فارغ التحصیلان دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی از جمله وظایف و مسئولیت های خاص وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد، بنابراین مدلول بخشنامه های شماره ۱۵۶۶ / ب ط ه. م مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۲۹ و ۱۰۲۸ / ب.ط.ه.م مورخ ۸۳/۸/۱۶ شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران در باب عدم شمول تعدیل حقوق و پایه شخصی به دارندگان مدارک تحصیلی دوره های فراگیر دانشگاه پیام نور و استرداد وجوه مربوط به تعدیل حقوق این قبیل اشخاص به میزان ۲/۵ درصد که در واقع و نقس الامر مفهوم نفی مطلق ارزش و اعتبار مدارک تحصیلی فوق الذکر است.

خلاف قانون و خارج از حدود و اختیارات شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی در وضع مقررات دولتی محسوب می شود و مستندا به اصل ۱۷۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بند یک ماده ۱۹ و ماده ۴۲ قانون دیوان عدالت اداری ابطال می شوند.

بنابراین همان طور که در آرای صادره از دیوان عدالت اداری نیز مشهود می باشد اصل برابری شهروندان در بهره مندی از خدمات اداری و رفتار برابر و بدون تبعیض با ایشان از اصول مهم و خدشه ناپذیر دیوان عدالت اداری و به معنای گسترده نظام اداری ایران می باشد.

### سرپیچی از اجرای دستور های مقام های اداری

در بند سیزدهم ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری از این تخلف اداری نام برده است. ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات کشوری راجع به لزوم تبعیت از مقامات اداری چنین اشعار می دارد : «کارمندان



دستگاه‌های اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر روسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را بر خلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتبا مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتبا اجرا دستور خود را تایید کرده کارمندان مکلف به اجرا دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیت متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستور دهنده می‌باشد».

با عنایت به اصل سلسله مراتب اداری که یکی از اصول پایه‌ای و مبنایی حقوق اداری می‌باشد، کلیه کارمندان و کارگزاران اجرایی مادون در نظام اداری موظف و مکلف به اجرای دستورات و اوامر قانونی مافوق خود می‌باشند در غیر این صورت یعنی در حالتی که از اجرای اوامر و دستورات مافوق خود سرپیچی نمایند طبق قوانین و مقررات تخلفات اداری با ایشان برخورد قانونی صورت می‌گیرد. هدف از وضع ضمانت اجرای قانونی در این راستا برقراری نظم و انضباط اداری و تامین منافع عالی دولت و در نهایت تامین حقوق بنیادین شهروندان می‌باشد. چرا که هر یک از شهروندان بایستی از حقوق خاصی در اداره‌ها و سازمان‌های اجرایی و ... برخوردار باشند. در صورتی که با سازمان و اداره‌ای بی‌نظم و هرج و مرج طلب مواجه شوند مطمئناً به حقوق و منافع خویش نیز نایل نخواهند شد. بنابراین شرط دستیابی به حقوق شهروندان برقراری و ایجاد سازمان منظم و منسجم و با کارمندانی اطاعت‌پذیر و البته قانونمند می‌باشد.

در پایان بحث تخلفات اداری و به عبارت بهتر مصادیق تخلفات اداری که در این جا به پاره‌ای از آن‌ها اشاره شد بایستی گفت تخلف اداری که به عنوان ماهیت ضمانت اجرای اداری شناخته شد یکی از اجزا و عناصر و به عبارت بهتر مفاهیم حقوق اداری می‌باشد. اصولاً نظام ضمانت اجرای کیفری و اداری ۲ نظام متفاوت و در عین حال مهم می‌باشند. ضمانت اجرای کیفری از این بابت واجد اهمیت می‌باشند که به تامین نظم و امنیت و نیز اعاده حقوق و آزادی‌های شهروندان منجر می‌گردد؛ در حالی که ضمانت اجرای اداری نیز علاوه بر تامین اهداف مذکور در ضمانت اجرای کیفری واجد این خصیصه مهم می‌باشند که مختص نظام اداری و محیط اداره می‌باشند، در نظام ضمانت اجرای اداری برقراری نظم و انضباط اداری و تامین حقوق و منافع ویژه دولت از اهمیت قابل توجهی برخوردار می‌باشد. تخلفات اداری که در بالا مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت، پاره‌ای از مهمترین تخلفات اداری می‌باشد و خصیصه



اداری بودن آن‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد؛ تخلفاتی که بر مبنای تصمیمات و اعمال مقامات و اشخاص اداری صورت می‌گیرد.

### سایر مصادیق تخلفات کارکنان آموزش و پرورش

نمونه‌هایی از تخلفات اداری در آموزش و پرورش مورد اشاره در آیین نامه رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان آموزش و پرورش، عبارتند از:

۱- در اختیار قرار دادن پاسخ سوالات امتحانی به دانش آموزان قبل از برگزاری امتحانات؛ ۲- اعلام قبولی دانش آموز بدون استحقاق قبولی؛ ۳- جعل مدرک تحصیلی؛ ۴- ارائه مدرک جعلی به اداره مربوطه جهت استفاده از مزایای مربوطه؛ ۵- ثبت نام دانش آموز صغر سن و کبر سن؛ ۶- شرکت یکی از کارکنان در آزمون ... به جای یکی دیگر از کارکنان؛ ۷- رعایت نکردن نکات ایمنی در خصوص اتومبیل تحویلی که موجب به سرقت رفتن اتومبیل گردد؛ ۸- ثبت نام دانش آموز در مقطه بالاتر با گواهی موقت و عدم اقدامات بعدی جهت تکمیل پرونده تحصیلی؛ ۹- ثبت نام دانش آموز دبیرستانی در رشته‌ای که حد نصاب نمره را کسب نکرده بود؛ ۱۰- ارسال اسامی کارکنان با مدرک بالاتر برای دریافت حق الزحمه بیشتر از اداره مربوطه؛ ۱۱- دریافت ابلاغ صوری برای یکی از کارکنان بدون حضور فیزیکی وی در محل خدمت؛ ۱۲- مخدوش نمودن دفاتر امتحانات و اسناد مربوطه توسط یکی از کارکنان؛ ۱۳- اخذ اجباری وجه از دانش آموزان به هنگام ثبت نام توسط مدیر واحد آموزشی؛ ۱۴- ارائه آمار خلاف واقع (آمار بیشتر)؛ ۱۵- واریز نکردن وجوه دریافتی به حساب دولتی؛ ۱۶- هزینه نمودن وجوه دریافتی قبل واریز به حساب دولتی؛ ۱۷- ارائه گواهی انجام کار خلاف واقع به یکی از کارکنان بدون حضور وی در محل خدمت؛ ۱۸- دریافت وجوه مازاد بر آنچه که در مقررات آمده است (تکثیر اوراق امتحانی، اردو، کارت شناسایی)؛ ۱۹- صدور چک از دسته چک مدرسه در وجه حامل؛ ۲۰- نگهداری و استعمال مشروبات الکلی؛ ۲۱- اعلام قبولی یکی از دانش آموزان در شهریورماه بدون شرکت در امتحانات تجدیدی؛ ۲۲- برگزاری امتحانات شهریورماه با سئوالات امتحانی خرداد ماه؛ ۲۳- تخلیه نکردن سرایداری مدرسه با توجه به درخواست اداره مربوطه؛ ۲۴- اشتغال به تحصیل در دانشگاه در ساعات اداری بدون کسب مجوز؛ ۲۵- تصحیح نکردن اوراق امتحانی در موعد مقرر؛ ۲۶- تصحیح نکردن اوراق امتحانی در فرجه قانونی؛ ۲۷- فروش وسایل اسقاطی بدون کسب مجوز؛ ۲۸- اخذ وجه از دانش آموزان به منظور ارتقای من غیر حق نمرات امتحانی آنها؛ ۲۹- ارسال نکردن گزارش غیبت پرسنل



تحت مدیریت؛ ۳۰-تنظیم نکردن به موقع دفاتر و اسناد مالی؛ ۳۱-اخذ امضای ذیل لیست بدون ثبت نمره از دبیران در خرداد ماه جهت ثبت نمرات در شهریورماه؛ ۳۲-تغییر نمرات مستمر دانش آموز پس از برگزاری امتحانات خردادماه؛ ۳۳-مفقود نمودن پرونده استخدامی یکی از کارکنان؛ ۳۴-تحویل ندادن به موقع سوالات امتحانی به مدرسه توسط معلم مربوطه؛ ۳۵-ثبت نام دانش آموز در پایه اول ابتدایی با فتوکپی شناسنامه بدون ملاحظه اصل شناسنامه که مخدوش بوده است؛ ۳۶-دریافت ابلاغ کاری و امتناع از مراجعه به محل خدمت؛ ۳۷-خودداری از امضای دفتر حضور و غیاب کارکنان با توجه به تذکرات مکرر مسئولین ذی ربط؛ ۳۸-دادن نمره من غیر حق به دانش آموزان که موجب ارتقای بدون استحقاق آنان به پایه بالاتر شده است؛ ۳۹-صدور چک پرداخت نشدنی (بلامحل) از دسته چک شخصی که منجر به مراجعه مکرر دارنده چک به محل خدمت و بروز مشکلات شده است؛ ۴۰-دریافت وجه از کارکنان محل خدمت و عدم پرداخت به آنان که منجر به ارائه شکایت شده است؛ ۴۱-مسدود نکردن دفاتر امتحانات و مالی مدارس؛ ۴۲-افشای سوالات امتحانی؛ ۴۳-صدور توصیه نامه تحصیلی برای دانش آموز بدون داشتن شرایط اختصاصی رشته مورد نظر؛ ۴۴-مفقود نمودن مهر مدرسه؛ ۴۵-سوء استفاده از مهر تحویلی مربوط به یکی از دوایر اداره مربوطه؛ ۴۶-کنترل و نظارت نداشتن بر نحوه برگزاری امتحانات که منجر به خروج اوراق از جلسه امتحان و تعویض آن شده است؛ ۴۷-بی توجهی به تأسیسات مدرسه که منجر به بروز خسارت به مدرسه شده است؛ ۴۸-تنبیه بدنی دانش آموز؛ ۴۹-اخراج دانش آموز از مدرسه بودن مجوز؛ ۵۰-تعطیل نمودن مدرسه بدون کسب مجوز از اداره مربوطه؛ ۵۱-استفاده شخصی از دسته چک مدرسه؛ ۵۲-اخذ فاکتورهای صوری و لحاظ نمودن آن در اسناد مالی مدرسه؛ ۵۳-تشکیل ندادن جلسات در مدرسه (جلسات انجمن و اولیا و مربیان، شورای مدرسه و ...) و تنظیم صورتجلسات صوری؛ ۵۴-تدریس به صورت حق التدریس در ساعات موظف اداری؛ ۵۵-تنظیم نکردن فرم های مستمر ارزشیابی کارکنان؛ ۵۶-ایراد ضرب و جرح؛ ۵۷-فروش سوالات امتحانی؛ ۵۸-استعمال سیگار در محیط آموزشی؛ ۵۹-مخدودش نمودن دفتر حضور و غیاب کارکنان؛ ۶۰- طرح مطالب انحرافی در کلاس به منظور ایجاد شبهه دینی در دانش آموزان؛ ۶۱-توزیع و فروش مشروبات الکلی؛ ۶۲-توهین به یکی از کارکنان؛ ۶۳-امضا در ذیل صورتجلسه به نام یکی از کارکنان؛ ۶۴-غیبت غیر موجه متوالی یا غیرمتوالی (متناوب)؛ ۶۵-تأخیر ورود با تعجیل در خروج از محل خدمت به صورت مکرر؛ ۶۶-استعمال و اعتیاد به مواد مخدر؛ ۶۷-تحریک کارکنان به تعطیلی محل خدمت به بهانه طرح مسایل



صنفی؛ ۶۸- به کارگیری نیروی آزاد و گزینش نشده؛ ۶۹- صدور چک تحت عنوان تنخواه گردان و ... بدون مجوز شورای مالی و ...

### نظام رسیدگی به تخلفات اداری در ایران

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران در خصوص دادگاه‌های اداری، نظام فرانسوی با تغییراتی پذیرفته شده است. به این صورت که رسیدگی به شکایات اداری بر عهده دیوان عدالت اداری است و دادگاه‌های اداری اختصاصی و مراجع شبه قضایی دیگر هم تحت نظارت این دیوان قرار دارند. از فراگیرترین این مراجع، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری هستند که در دستگاه‌های دولتی برای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت تشکیل شده اند. (صادقی مقدم و کوهشاهی، ۱۳۸۹: ۲۰۹)

صلاحیت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان با هیأت بدوی است و آرای صادره در صورتی که قابل تجدیدنظر نباشد از تاریخ ابلاغ، قطعی و لازم الاجرا است. در مورد آرای قابل تجدیدنظر، هر گاه کارمند ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی تقاضای تجدیدنظر نماید، هیأت تجدیدنظر مکلف به رسیدگی است. آرای هیأت تجدیدنظر از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم الاجرا است. ابلاغ رأی هیأت‌ها طبق آیین دادرسی مدنی به عمل می‌آید.

هیأت‌های مزبور در محدوده قانون رسیدگی به تخلفات اداری، به تخلفات اداری کارمندان مقرر در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، رسیدگی و پس از احراز ارتکاب تخلف یا تخلفاتی از سوی متهم، او را به یکی از مجازات‌های اداری مقرر در ماده ۹ قانون مزبور محکوم می‌نمایند. از جمله مجازات‌های اداری قابل اعمال از سوی هیأت‌ها، محکوم کردن کارمند به بازخریدی از خدمت، بازنشستگی با تقلیل یک یا دو گروه، اخراج از دستگاه متبوع و انفصال دائم از خدمات دولتی است. (صادقی مقدم و کوهشاهی، ۱۳۸۹: ۲۰۹)

انتصاب هر یک از اعضای اصلی و علی‌البدل هیأتها با حکم وزیر یا بالاترین مقام سازمان مستقل دولتی و سایر دستگاه‌های موضوع تبصره ۱ ماده ۲ این آیین نامه و با شرایط مقرر در ماده ۶ قانون صورت می‌گیرد. اعضای اصلی در هیأتها ۳ نفر و اعضای علی‌البدل یک یا دو نفر می‌باشند. اعضای هیأتها برای مدت سه سال منصوب می‌شوند و انتصاب مجدد آنان بلامانع است. برکناری اعضای هیأتها (بدوی و تجدید نظر) با





پیشنهاد وزیر یا بالاترین مقام سازمان مستقل و سایر دستگاههای موضوع تبصره ۱ ماده ۱ و تصویب هیات عالی نظارت صورت می‌گیرد.

### هیات های بدوی

هیات‌های بدوی، در مراکز استان‌ها (ادارات کل آموزش و پرورش) تشکیل می‌شوند و ادارات و واحدهای شهرستان‌ها باید پرونده‌های پرسنل خود را به اداره خود ارسال نمایند؛ هیات معمولاً قبل از اخذ تصمیم، پرونده را جهت تحقیق و جمع‌آوری مدارک و اطلاعات به گروه تحقیق ارجاع می‌دهد و گروه‌های تحقیق فقط درباره کارمندی می‌توانند تحقیق کنند که از طرف هیات، به آنها ارجاع شده و تحقیق نیز تنها در حدودی انجام می‌گیرد که هیات معین کرده است. استفاده نکردن از گروه تحقیق، مانع رسیدگی هیات به پرونده اتهامی و صدور رأی نیست. کلیه کارمندان، مسئولان مربوط به رؤسای کارمند متهم به ارتکاب تخلف، مکلفند همکاری‌های لازم را با هیات به عمل آورده و مدارک، اسناد و اطلاعات مورد نیاز را در مهلت تعیین شده از طرف هیات در اختیار آن‌ها قرار دهند و در مورد اسناد طبقه بندی شده، رعایت مقررات و قوانین الزامی است.

### هیات تجدید نظر

به منظور رسیدگی به آرای قابل تجدید نظر هیات‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان، در مرکز هر وزارتخانه، یا سازمان مستقل دولتی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه و بودجه، سازمان تربیت بدنی، سازمان انرژی اتمی، سازمان حفاظت محیط زیست، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، دیوان محاسبات، سازمان بازرسی کل کشور، سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور، سازمان اوقاف و امور خیریه، سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، سازمان قضایی نیروهای مسلح، مجلس شورای اسلامی، نهاد ریاست جمهوری، شهرداری تهران، بنیاد شهید انقلاب اسلامی، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، جمعیت هلال احمر، کمیته امداد امام خمینی(ره)، سازمان تأمین اجتماعی، جهاد دانشگاهی و نهضت سواد آموزی، سازمان حج و زیارت، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، شرکت مخابرات ایران، خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران، سازمان بهزیستی کشور، سازمان ثبت احوال کشور، کتابخانه ملی ایران و بعضی دانشگاهها، یک یا چند هیات تجدید نظر





رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان تشکیل می‌شود. همچنین در صورت تشخیص هیأت عالی نظارت، یک هیأت تجدید نظر در مرکز برخی از استان‌ها که ضرورت ایجاد نماید تشکیل می‌گردد.

### دیوان عدالت اداری و نظارت قضایی

منظور از نظارت قضایی، نظارتی است که به وسیله یکی از مراجع صالح قضایی، به موجب قانون بر اشخاص (حقیقی یا حقوقی) اعمال می‌شود. (هداوند، ۱۳۸۷: ۷) دیوان عدالت اداری وظیفه نظارت قضایی بر هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری را برعهده دارد.

دیوان عدالت اداری در اجرای اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها و آیین‌نامه‌های دولتی خلاف قانون یا شرع و خارج از حدود و اختیارات مقام تصویب کننده، زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل شده است.

### آرای قابل طرح در دیوان عدالت اداری

به موجب ماده ۲۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در صورتی که محکوم علیه به آرای قطعی صادر توسط هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری اعتراض داشته باشد، می‌تواند حداکثر تا یک ماه پس از ابلاغ رأی به دیوان عدالت اداری شکایت نماید. آرای هیأت‌ها تا به مرحله قطعیت نرسیده باشد قابل شکایت در دیوان عدالت اداری نیست. به موجب رأی وحدت رویه شماره ۹۱/۷۰/هـ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۶ هیأت عمومی عدالت اداری، شکایت خارج از مهلت مقرر طرح در دیوان نیست. (نصیرائی، ۱۳۷۷: ۲۶۲)

### رسیدگی به تخلفات کارکنان آموزش و پرورش در انگلستان

#### اختیارات دادگاه‌های اداری در انگلستان

در حقوق کامن‌لا اختیارات مفوض به مقامات دولتی و اجرائی بوسیله پارلمان یا قانون اساسی محدود و صریح است و اگر این مقامات از چهار چوب این اختیارات تجاوز کنند عملشان را تخطی از اختیارات و قابل ابطال می‌دانند در حالیکه در ممالک گروه لاتین و اکثر ممالک قاره اروپا و ممالکی که قوانین اساسی آنها از این روش حقوقی متأثرست حقوق مردم در متون قوانین اساسی گنجانیده شده و برای آن تعیین حدود



به عمل آمده است باین معنی که در اجتماعات نوع اول تمام حقوق متعلق بمردم است مگر آنچه را که قوانین اساسی و سنن حقوقی از آنها انتزاع نموده باشد در حالیکه در مجموعه قواعد کشورهای لاتن حقوق مردم محدود بهمان قسمتهائی است که در متن قوانین اساسی متبلور شده است و لذا اقتدارات و اختیارات مسئولین اداری آن چنان مرزبندی نشده و حد و حدودی ندارد که مسئله تجاوز از اختیارات اصولاً قابل احتساب و رؤیت و لذا باز خواست و ابطال بوده باشد. (فرج الله پور، ۱۳۵۵)

### علنی بودن جلسات دادگاههای اداری و لزوم چاپ گزارش ها.

یکی از طریق نظارت قضائی بر اقدامات اداری علنی بودن جلسات دادگاههای اداری و کمیسیون ها و مقاماتی است که درباره اختلافات حاصله از اجرای قوانین در زمینه حقوق مردم اتخاذ تصمیم مینمایند. این امر در انگلستان طبق قانون محاکم اداری مصوب ۱۹۵۷ الزامی است و تشکیل جلسه بنحو سری چنانکه قبلاً معمول بود غیر قانونی است.

علنی بودن جلسات محاکم اداری امر بسیار ضروری و مهمی است زیرا میدانیم که علنی بودن جلسات دادگاههای دادگستری از لحاظ روانی و اجتماعی یکی از ذیقیمت ترین اصول قضائی است و از بسیاری از انحرافات قضات جلوگیری مینماید. (فرج الله پور، ۱۳۵۵)

### شرکت قضات در محاکم اداری

شرکت قضات در محاکم اداری نیز وسیله کلی دیگری است برای اعمال نظارت قضائی باین شرح که اولاً در اکثر مقامات و محاکم اداری افراد حقوقدان از ردیف قضات و وکلا دادگستری عضویت دارند و ثانیاً هر وقت لازم میشود که برای عضویت دادگاههای اداری قاضی یا افراد حقوق دان انتخاب گردد امر اینگونه انتخابها بعهدہ رئیس قوه قضائی محول است و این سنتی است معمول و بدون چون و چرا و این موضوع باعث شده که برخی از محاکم اداری چنان مستقل از نیروی اجرائیه شوند که نتوان عامل استقلال رابه تنهائی وجه تمایز دادگاههای دادگستری از اینگونه محاکم محسوب داشت. فی المثل از چهار نفر اعضاء کمیسیون امور خیریه سه نفر مادام العمر برای انجام این وظیفه انتخاب میشوند و بر کنار ساختن آنها از همانقدر مشکل است که این یک قاضی دادگستری را بتوان از کار بر کنار داشت.



## استیناف پذیر بودن تصمیمات مراجع و مقامات اداری

استیناف پذیر بودن تصمیمات مراجع و مقامات اداری نیز بطور کلی یکی از طرق و وسائل اعمال نظارت قضائی است. آراء متخذه بوسیله تعدادی از محاکم اداری مطابق قوانین موضوعه قابل رسیدگی استینافی در دادگاههای دادگستری است فی المثل آراء کمیسیون راههای آهن و کانالها در زمینه تخلف از مقررات قانون بدادگاه عالی استیناف بمنظور رسیدگی استینافی ارجاع میشود. تصمیمات محکمه نرخهای راه آهن و تریبون حکمیت در امور حمل و نقل نیز بدادگاه عالی استیناف جهت پژوهشخواهی احاله میگردد. (فرج الله پور، ۱۳۵۵)

## برخی مصادیق تخلفات و جرایم کارکنان آموزش و پرورش در انگلستان

### ارتباطات نامعقول

روابط جنسی بین معلمان و دانش آموزان ۱۶ ساله و بیشتر به مدت طولانی اتفاق می افتد. دست کم ۹۵۹ معلم و مدرس مدرسه در پنج سال گذشته متهم به ارتباط با دانش آموز بوده اند. اگر یک معلم با یک دانش آموز در مدرسه ای که در آن تدریس می کند، رابطه ای داشته باشد، و شاگرد ۱۸ ساله و در کلاس ششم باشد، معلم می تواند تحت پیگرد قانونی قرار گیرد و در لیست مجرمان جنسی قرار گیرد. از سال ۱۹۹۱، ۱۲۹ معلم برای روابط با شاگردان تحت تعقیب قرار گرفته اند، اما یک مطالعه در دانشگاه شفیلد نشان داده است که هر ساله ۱۵۰۰ روابط صمیمی ایجاد می شود. قانون کاملاً در این زمینه واضح است که اگر یک معلم با ایجاد یک رابطه جنسی با یک دانش آموز، و از موقعیت خود سوءاستفاده نماید به زندان محکوم شده، و می تواند تحت پیگرد قانونی قرار گیرند و این شرایط حتی اگر معلم رضایت دانش آموز را هم دریافت کند، این حکم به حالت خود باقی می ماند.<sup>۱</sup> برای هر چهار جرم (تجاوز به دانش آموزان ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ ساله)، حداکثر محکومیت ۵ سال و مرتکبین این چهار جرم جز مجرمین خطرناک جنسی قرار می گیرند. پس از محکومیت به یکی از این جرایم، متخلف به محرومیت از کار با کودکان خواهند بود.<sup>۲</sup>

معلمان در یک چارچوب قانونی کار می کنند که حقوق و مسئولیت های مربوط به خود را دارند. "استانداردهای حرفه ای اصلاح شده برای کارکنان آموزش و پرورش" از سپتامبر ۲۰۱۱ به معلمان ولز اعمال

<sup>1</sup> [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/education/7653326.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/education/7653326.stm)

<sup>2</sup> Teachers and sexual relationships with students aged 16+, LYNDON HARRIS, the sexual offences handbook, 2013



شده است و "استانداردهای معلمان" جدید از سپتامبر ۲۰۱۲ به معلمان انگلستان اعمال می‌شود. مطابق با این استانداردها، معلمان باید دانش خود را به روز نگه داشته و در چارچوب قانونی خود در قبال وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود عمل نمایند.

در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، دادگاه، قانون‌های مربوط به معلمان را توسعه داد. در سال ۱۹۵۵ تصویب شد که "باید بین تعلیم دقیق کودکان در هر روز و هدف مطلوب از تشویق جهت رشد استقلال قوی در زمان رشد، تعادل برقرار شود. حرفه‌ای بودن معلمان توسط دادگاه‌ها در سال ۱۹۶۲ به رسمیت شناخته شده است، جایی که «استاندارد مراقبت» از یک معلم انتظار می‌رود که فردی باشد که قادر به کنترل شرایط ذهنی کودکان در شرایط مدرسه باشد.

#### تماس فیزیکی با دانش آموزان

در سال ۲۰۱۲ دستورالعمل‌های تجدید نظر به تمامی مدارس صادر شد: که شامل استفاده از نیروی معقول - مشاوره برای معلمین، کارکنان بود. در این دستورالعمل توصیه‌هایی در مورد آکادمی‌ها، مدارس آزاد، مدارس مستقل و انواع مدارس بیان گردیده بود: مشکلی نیست که یک دانش آموز را لمس کنید. مواردی وجود دارد که تماس فیزیکی، به غیر از نیروی معقول، با دانش آموز مناسب و ضروری است. مثالهایی که ممکن است لمس کردن یک دانش آموز مناسب یا ضروری باشد:

آرام نمودن یک دانش آموز ناراحت جهت آرامش او.  
وقتی به یک دانش آموز تبریک و یا او را ستایش می‌کنیم.

برای نشان دادن نحوه استفاده از یک ساز موسیقی.

برای نشان دادن تمرین یا تکنیک در دوره‌های آموزشی یا مربیگری ورزشی.

برای دادن امداد و یا کمک‌های اولیه



## قانون ضد تبعیض و حقوق بشر برای معلمان

معلمان از تبعیض در اشتغال به دلیل سن، ناتوانی، وضعیت شراکت یا مشارکت مدنی، بارداری، نژاد، مذهب یا اعتقاد، جنسیت، گرایش جنسی، عضویت در اتحادیه یا فعالیت، وضعیت تحصیلی و به دلیل کار نیمه وقت بایستی در پناه قانون باشند.

### مقررات سوء رفتار معلم

در موارد سوء رفتار جدی معلم که در آن شما قبلاً از طریق تمام مراحل شکایات محلی خود را ارائه کرده اید، می‌توانید به کالج ملی آموزش و پرورش (NCTL) که یک سازمان اجرایی وزارت آموزش و پرورش است، مراجعه نمایید. NCTL مسئول مقررات حرفه تدریس در انگلستان است. این سازمان موارد سوء رفتار جدی معلمان را مورد بررسی قرار داده و در مورد ارجاع پرونده به دادگاه تصمیم‌گیری می‌نمایند. دادگاه سپس بررسی می‌کند که آیا دستور بازداشت باید صادر شود یا خیر.

### قانون آموزش و پرورش در سال ۲۰۱۱

از ۱ آوریل ۲۰۱۲ به وزارت آموزش و پرورش مسئولیت داد تا مقررات تدریس در انگلستان را تنظیم و فهرستی از معلمانی که از آموزش ممنوع است را تنظیم نماید. این مقررات مربوط به همه افرادی است که کار تدریس در انگلستان را انجام می‌دهند، و شامل: همه مدارس، کالج‌ها، تدریس در منزل دانش‌آموزان و جوانان. این سازمان موارد سوء رفتار جدی را پوشش می‌دهند، این زمانی است که رفتار معلم شامل: داشتن ناسازگاری اساسی با یک معلم دیگر که می‌تواند منجر به ممنوع شدن از آموزش شود. این مقررات موارد سوء رفتارهای جدی، بی‌کفایتی یا عملکرد پایین را پوشش نمی‌دهد و کارفرمای معلم باید با این موارد مقابله کند.

### رسیدگی به تخلفات اداری در جمهوری آذربایجان

در نظام حقوقی آذربایجان، در ارتباط با رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت قانون خاصی وجود دارد، این قانون تحت عنوان قانون تخلفات اداری جمهوری آذربایجان در ۲۹ اکتبر سال ۲۰۱۵ به تصویب رسیده است. مطابق ماده ۳ این قانون، که با عنوان «مبنای مسئولیت اداری» تنظیم شده است، فردی که مرتکب تخلف اداری شده است که توسط این قانون تخلف محسوب می‌گردد مسئولیت اداری را بر عهده



دارد. که به عبارتی اصل قانونی بودن تخلفات اداری را پذیرفته است. این قانون از مواد ۴ الی ۱۱ اصول کلی و عمومی رسیدگی به تخلفات اداری را بیان می‌دارد که عبارتند از: اصول احترام به حقوق و آزادی‌های انسانی و مدنی، حاکمیت قانون، برابری در برابر قانون، فرض بر بی‌گناهی، پیشگیری از عدالت و خطاهای اداری و ...

در اتباط با مفهوم تخلفات اداری در نظام حقوق اداری آذربایجان، بند ۱ و ۲ ماده ۱۲ مقرر می‌دارند که هر گونه اقدام (یا بی‌عدالتی و نقض قانون) که یکی از کارکنان اداری مطابق قانون تخلفات کارکنان اداری مصوب ۲۰۱۵ گردند، تخلف اداری محسوب می‌شود. همچنین اقداماتی که مطابق قانون کجازات آذربایجان جرم تلقی گردند قابلیت طرح در مراجع اداری را نخواهند داشت و تخلف محسوب نمی‌گردند.

### تعریف سوء رفتار جدی

سوء رفتار جدی به موارد زیر اشاره می‌کند ولی محدود به این موارد نیست:

- یک عمل نافرمانی آشکار یا رفتار نامناسب

- رفتار ناخوشایند نسبت به یکی دیگر از اعضای جامعه مدرسه

- یک اقدام عمدی خرابکاری

- رفتار شدید تهاجمی

- انجام رفتار هایی برای آزار و اذیت

- قاچاق محصولات دخانیات، مواد مخدر یا الکل

### گزارش موارد سوء رفتار جدی

پرونده های سوء رفتار جدی بلافاصله به سرپرست اصلی و رئیس مربوطه گزارش می‌شود. علاوه بر این، گزارش حادثه باید توسط شخص از سوء رفتار جدی گزارش شود. مدیر کل تمام شکایات مربوط به موارد سوء رفتار جدی را به سرعت بررسی نموده. این که آیا یک اقدام یا حادثه خاص، یک مورد سوء رفتار جدی است یا خیر، مستلزم آن است که یک تحقیق کامل برای تعیین تمام حقایق انجام شود. اگر شکایت



انجام گردد، مدرسه آن را در پرونده معلم یا کارمند ثبت می کند و اقدامات مناسب مانند مشاوره، بازداشت یا تعلیق را انجام می دهد. اگر اخراج یا انفصال از خدمت مناسب به نظر برسد، توصیه به شورای مشورتی ارجاع داده می شود.

### نتیجه

تخلفات اداری را می توان به سه دسته تقسیم کرد: اول-تخلفاتی که فقط می توانند در محیط اداری یا ساعات موظف اداری صورت گیرد (تخلف اداری محض است و فقط در محیط کار یا درجایی که در حکم محیط کار است موضوعیت دارند. مانند ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری -تکرار درتأخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج بدون کسب مجوز -تعطیل خدمت در اوقات اداری؛ دوم-تخلفاتی که هم در خلال ساعات اداری و هم در خارج از محیط اداری می توانند صورت گیرد. این نوع تخلفات محصور در محیط اداره یا ساعات موظف اداری نبوده و نیستند و ممکن است در محیط اداره یا خارج از آن صورت گیرد. چنین تخلفاتی قابل مجازات در هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان خواهد بود. نظیر استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر-ایراد تهمت و افتراء و هتک حیثیت -اخاذی -اختلاس -تسامح در حفظ اموال و اسناد دولتی. بعبارتی کارمندان فقط بخاطر تخلفاتی که در محیط کار انجام می دهد مستحق مجازات نیستند بلکه چنین تخلفاتی را خارج از اداره انجام دهند تخلفات اداری محسوب و توسط هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری قابل تعقیب خواهد بود. سوم-تخلفات اداری با عناوین مجرمانه، برخی از اعمال یا ترک اعمالی که از سوی قانونگذار تخلف اداری محسوب شده جرم نیز می باشند مواردی همچون: اختلاس- ارتشاء و.... این نوع تخلفات تخلف اداری با عناوین مجرمانه نامیده می شود. مصادیق تخلفات اداری کارکنان اداری به طور کلی عبارتند از: اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری؛ نقض قوانین و مقررات؛ تبعیض یا اعمال غرض در اجرای قوانین و مقررات؛ سرپیچی از اجرای دستورهای مقام های اداری؛ سایر مصادیق تخلفات کارکنان آموزش و پرورش و ... همچنین مصادیق تخلفات ویژه ی کارکنان آموزش و پرورش عبارتند از: ۱-در اختیار قرار دادن پاسخ سوالات امتحانی به دانش آموزان قبل از برگزاری امتحانات؛ ۲-اعلام قبولی دانش آموز بدون استحقاق قبولی؛ ۳-جعل مدرک تحصیلی؛ ۴-ارائه مدرک جعلی به اداره مربوطه جهت استفاده از مزایای مربوطه، ۵-ثبت نام دانش آموز صغر سن و کبر سن؛ ۶-شرکت یکی از کارکنان در آزمون ... به جای یکی دیگر از کارکنان؛ و ....





در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران در خصوص دادگاه‌های اداری، نظام فرانسوی با تغییراتی پذیرفته شده است. به این صورت که رسیدگی به شکایات اداری بر عهده دیوان عدالت اداری است و دادگاه‌های اداری اختصاصی و مراجع شبه قضایی دیگر هم تحت نظارت این دیوان قرار دارند. از فراگیرترین این مراجع، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری هستند که در دستگاه‌های دولتی برای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت تشکیل شده اند.

هیأت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری، در مراکز استان‌ها (ادارات کل آموزش و پرورش) تشکیل می‌شوند و ادارات و واحدهای شهرستان‌ها باید پرونده‌های پرسنل خود را به اداره خود ارسال نمایند؛ هیأت معمولاً قبل از اخذ تصمیم، پرونده را جهت تحقیق و جمع‌آوری مدارک و اطلاعات به گروه تحقیق ارجاع می‌دهد و گروه‌های تحقیق فقط درباره کارمندی می‌توانند تحقیق کنند که از طرف هیأت، به آنها ارجاع شده و تحقیق نیز تنها در حدودی انجام می‌گیرد که هیأت معین کرده است. استفاده نکردن از گروه تحقیق، مانع رسیدگی هیأت به پرونده اتهامی و صدور رأی نیست. کلیه کارمندان، مسئولان مربوط به رؤسای کارمند متهم به ارتکاب تخلف، مکلفند همکاری‌های لازم را با هیأت به عمل آورده و مدارک، اسناد و اطلاعات مورد نیاز را در مهلت تعیین شده از طرف هیأت در اختیار آن قرا دهند و در مورد اسناد طبقه بندی شده، رعایت مقررات و قوانین الزامی است. به منظور رسیدگی به آرای قابل تجدید نظر هیأت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان، در مرکز وزارتخانه آموزش و پرورش، یک یا چند هیأت تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان تشکیل می‌شود. دیوان عدالت اداری نیز در اجرای اصل یکصد و هفتاد و سوم (۱۷۳) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها و آیین‌نامه‌های دولتی خلاف قانون یا شرع و خارج از حدود و اختیارات مقام تصویب کننده، زیر نظر رئیس قوه قضائیه تشکیل شده است.

از ۱ آوریل ۲۰۱۲ به وزارت آموزش و پرورش مسئولیت داده شده است تا مقررات تدریس در انگلستان را تنظیم و فهرستی از معلمانی که از آموزش ممنوع هستند را تهیه نمایند. این مقررات مربوط به همه افرادی است که کار تدریس در انگلستان را انجام می‌دهند، و شامل: همه مدارس، کالج‌ها، تدریس در منزل دانش آموزان و جوانان. این سازمان موارد سوء رفتار جدی را پوشش می‌دهند، این زمانی است که رفتار معلم شامل: داشتن ناسازگاری اساسی با یک معلم دیگر که می‌تواند منجر به ممنوع شدن از آموزش



شود. این مقررات موارد سوء رفتارهای جدی، بی کفایتی یا عملکرد پایین را پوشش نمی دهد و ادارات آموزش و پرورش و سایر متولیان نسبت به اعمال معلم باید با این موارد مقابله کند. ویژگی های رسیدگی های اداری در نظام حقوقی انگلستان عبارتند از: علنی بودن جلسات دادگاههای اداری و لزوم چاپ گزارش ها؛ شرکت قضات در محاکم اداری؛ استیناف پذیر بودن تصمیمات مراجع و مقامات اداری؛ برخی مصادیق تخلفات و جرایم کارکنان آموزش و پرورش در انگلستان؛ ارتباطات نامعقول؛ تماس فیزیکی با دانش آموزان؛ قانون ضد تبعیض و حقوق بشر برای معلمان.

در نظام حقوقی آذربایجان، در ارتباط با رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت قانون خاصی وجود دارد، این قانون تحت عنوان قانون تخلفات اداری جمهوری آذربایجان در ۲۹ اکتبر سال ۲۰۱۵ به تصویب رسیده است. مطابق ماده ۳ این قانون، که با عنوان «مبنای مسئولیت اداری» تنظیم شده است، فردی که مرتکب تخلف اداری شده است که توسط این قانون تخلف محسوب می گردد مسئولیت اداری را بر عهده دارد. که به عبارتی اصل قانونی بودن تخلفات اداری را پذیرفته است. این قانون از مواد ۴ الی ۱۱ اصول کلی و عمومی رسیدگی به تخلفات اداری را بیان می دارد که عبارتند از: اصول احترام به حقوق و آزادی های انسانی و مدنی، حاکمیت قانون، برابری در برابر قانون، فرض بر بی گناهی، پیشگیری از عدالت و خطاهای اداری و ... در ارتباط با مفهوم تخلفات اداری در نظام حقوق اداری آذربایجان، بند ۱ و ۲ ماده ۱۲ مقرر می دارند که هر گونه اقدام (یا بی عدالتی و نقض قانون) که یکی از کارکنان اداری مطابق قانون تخلفات کارکنان اداری مصوب ۲۰۱۵ گردند، تخلف اداری محسوب می شود. همچنین اقداماتی که مطابق قانون کجازات آذربایجان جرم تلقی گردند قابلیت طرح در مراجع اداری را نخواهند داشت و تخلف محسوب نمی گردند. منظور از سوء رفتار جدی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش در آذربایجان عبارتند از: یک عمل نافرمانی آشکار یا رفتار نامناسب؛ رفتار ناخوشایند نسبت به یکی دیگر از اعضای جامعه مدرسه؛ یک اقدام عمدی خرابکاری؛ رفتار شدید تهاجمی؛ انجام رفتارهایی برای آزار و اذیت؛ قاچاق محصولات دخانیات، مواد مخدر یا الکل.



## منابع و ماخذ

### الف) منابع فارسی و عربی:

- ۱- ابن شعبه (۱۳۶۳) تحف العقول عن آل الرسول، قم: چاپ علی اکبر غفاری.
- ۲- ابن منظور، محمد بن المکرم المصری (۱۴۱۰ق) لسان العرب، بیروت، دار صادر، ۱۴۱۰ق.
- ۳- امامی، محمد (۱۳۸۹) استوار سنگری، کورش، حقوق اداری، نشر میزان، تهران.
- ۴- امامی، محمد؛ دهقان، فرشته (۱۳۹۲) نظارت درونی سلسله مراتبی بر دستگاه‌های اداری در نظام حقوقی ایران، مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز، دوره پنجم، شماره اول، بهار و تابستان.
- ۵- انصاری، ولی الله (۱۳۸۱) کلیات حقوق اداری: از لحاظ نظری، عملی و تطبیقی، تهران: میزان.
- ۶- آشتیانی، محمد حسن (۱۳۸۶) مفاهیم نو در قانون نوین دیوان عدالت اداری، پژوهشنامه شماره ۱ پژوهشکده استراتژیک، صص ۸۱-۸۷.
- ۷- تحصیلدوست، فریدون، افتاده، غلامحسین، (۱۳۹۰) مجموعه قوانین و مقررات تخلفات اداری، انتشارات معاونت حقوقی ریاست جمهوری، معاونت تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، تهران.
- ۸- حکیمی، عبدالمومن (۱۳۸۵) فساد اداری افغانستان؛ عوامل بروز و راهبردهای مقابله با آن، قابل دسترسی در سایت دین گستر.
- ۹- خاشعی، راضیه (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی و نقش مدیریت در تخلفات اداری کارکنان، مجله اصلاح و تربیت، سال دهم، شماره ۱۳.
- ۱۰- خدمتی، ابوطالب و همکاران (۱۳۸۱) مدیریت علوی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- ۱۱- دال، رابرت (۱۳۷۹) درباره دموکراسی، ترجمه حسن فشارکی، انتشارات شیرازه، تهران.
- ۱۲- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۲) سیره نبوی (منطق عملی)، دفتر دوم، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۱۳- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷) لغت نامه دهخدا، چاپ دوم از دور جدید، تهران: دانشگاه تهران.
- ۱۴- راسخ، محمد (۱۳۸۴) بنیاد نظری اصلاح نظام قانونگذاری، انتشارات مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، تهران.
- ۱۵- راسخ، محمد (۱۳۸۸) نظارت و تعادل در نظام حقوق اساسی، تهران: انتشارات دراک.



- ۱۶- رضائیان، علی (۱۳۸۵) مبانی رفتار سازمانی، تهران، سمت.
- ۱۷- سازمان مردم نهاد دیده بان شفافیت و عدالت، ۱۳۹۵، تفاوت تخلف اداری با جرم، قابل دسترس در سایت: <http://daad.ir/?p=10925>
- ۱۸- سپهوند، امیر (۱۳۷۴) حقوق جزای عمومی (۳)، انتشارات دانشگاه قم.
- ۱۹- سید فاطمی، سید محمد قاری (۱۳۸۸) حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر دوم، جستارهایی تحلیلی از حق ها و آزادی ها، نشر شهر دانش، تهران.
- ۲۰- شمس، عبدالله (۱۳۸۶) آیین دادرسی مدنی دوره بنیادین، جسومف تهران: دراگ.
- ۲۱- شوالیه، ژاک (۱۳۷۸) دولت قانونمند، برگردان، حمید رضا ملک محمدی، نشر دادگستر، تهران.
- ۲۲- صادقی مقدم، حسن؛ میرزاده کوهشاهی، نادر (۱۳۸۹) نظارت پذیری هیات های رسیدگی به تخلفات اداری، فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۰، شماره ۴، زمستان، صفحات ۲۲۶ تا ۳۰۷.
- ۲۳- طباطبائی موتمنی، منوچهر (۱۳۸۸) حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت.
- ۲۴- عباسی، محمود (۱۳۷۶) مجموعه مقالات حقوق پزشکی، جلد دوم، مقاله حقوق جزای پزشکی، انتشارات حیان، تهران.
- ۲۵- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۲) مسئولیت انتظامی پزشکان، انتشارات حقوقی، تهران.
- ۲۶- علی آبادی، عبدالحسین (۱۳۷۳) حقوق جنایی، دو جلدی، جلد دوم، انتشارات فردوسی، تهران.
- ۲۷- علی آبادی، علی (۱۳۸۳) آیین دادرسی تخلفات اداری، انتشارات گنج دانش، تهران.
- ۲۸- فرج الله پور، سرتیب (۱۳۵۵) بحثی در حقوق کامان لا - اختیارات دادگاههای اداری، معاونت آموزش دادگستری استان تهران، قابل دسترس در سایت: <http://www.ghavanin.ir/PaperDetail.asp?id=454>
- ۲۹- فرجیها، محمد؛ جوادی، حسین (۱۳۹۳) مطالعه جرم شناختی تخلفات و فساد اداری (در کارکنان سازمان های فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان)، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهاردهم، شماره ۴۴.
- ۳۰- قرطبی، یوسف بن عبدالله (۱۴۱۵ ق) الاستیعاب فی معرفت الاصحاب، تحقیق علی محمد معوض و عادل احمد عبدالموجود، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- ۳۱- کاتوزیان، دکتر ناصر (۱۳۸۶)، مبانی حقوق عمومی، انتشارات میزان، چاپ سوم.



- ۳۲- \_\_\_\_\_ (۱۳۷۸) کلیات حقوق، نظریه عمومی، انتشارات شرکت سهامی انتشار، تهران.
- ۳۳- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۶۹) بررسی زمینه های مشارکتی روستاییان و ارتباط آن با ترویج کشاورزی، تهران، معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد سازندگی.
- ۳۴- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۴) دانشنامه میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم: موسسه دار الحدیث.
- ۳۵- مرکز مالیری، احمد (۱۳۸۵) حاکمیت قانون، مفاهیم، مبانی و برداشت ها، انتشارات مرکز پژوهش های مجلس، تهران.
- ۳۶- معین، محمد (۱۳۸۷) فرهنگ فارسی معین، تهران: امیر کبیر.
- ۳۷- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- ۳۸- منطقی سعادت، محسن (۱۳۷۵) گامی به سوی نهادینه کردن وجدان کاری در سازمان ها، ماهنامه معرفت، تابستان.
- ۳۹- موسوی زاده مرکیه، سید شهاب الدین، مهدوی زاهد، مهدی (۱۳۹۵) نگاهی به روش های جایگزین حل اختلافات اداری در انگلستان، پژوهشکده حقوق عمومی و بین الملل قوه قضاییه، قابل دسترس در : <http://www.ijri.ir>
- ۴۰- موسی زاده، رضا (۱۳۷۷) حقوق اداری (۲ و ۱)، انتشارات میزان، تهران.
- ۴۱- مهاجری، علی، خانلری، عبدالرضا (۱۳۸۸) جرایم شغلی کارکنان دولت، انتشارات کیهان، تهران.
- ۴۲- میر حسینی، سید حسن، عباسی، محمود (۱۳۷۸) حقوق و تخلفات اداری، انتشارات حقوقی، تهران.
- ۴۳- نصیرائی، سعید (۱۳۷۷) مجموعه آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری، ۶۱-۷۱، تهران: سکه.
- ۴۴- نقیعی مفرد، حسام (۱۳۸۹) حکمرانی مطلوب در پرتو جهانی شدن حقوق بشر، انتشارات شهر دانش، تهران.
- ۴۵- واحدی، قدرت الله (۱۳۷۸) آیین دادرسی مدنی، جلد اول، چاپ دوم، تهران: میزان.
- ۴۶- واسعی، فریدون (۱۳۷۶) پرسش و پاسخ در زمینه قانون رسیدگی به تخلفات اداری، انتشارات معینان.
- ۴۷- ولیدی، محمد صالح (۱۳۷۷) حقوق جزای اختصاصی، جرایم مالی علیه آسایش عمومی، ج ۵، نشر خیام، تهران.



- ۴۸- هداوند، مهدی (۱۳۸۶) ایده پیشنهاد تدوین قانون عام حقوق اداری ایران، مجله حقوق عمومی، شماره سوم، تهران، آذر.
- ۴۹- \_\_\_\_\_ (۱۳۹۰) نظام حقوقی رسیدگی به تخلفات مهندسين ساختمان، انتشارات جنگل، تهران.
- ۵۰- هداوند، مهدی، آقای طوق، مسلم (۱۳۸۹) دادگاه های اختصاصی اداری، انتشارات خرسندی، تهران.
- ۵۱- هداوند، مهدی، مشهدی، علی (۱۳۸۹) اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)، انتشارات خرسندی، تهران.
- ۵۲- الیوت، کترین و ورنون، کترین (۱۳۸۲) نظام حقوقی فرانسه، ترجمه صفر بیگ زاده، چاپ اول، تهران: مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.

ب) منابع خارجی و سایت های اینترنتی:

- 53- [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/education/7653326.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/education/7653326.stm)
- 54- *Teachers and sexual relationships with students aged 16+, LYNDON HARRIS, the sexual offences handbook, 2013*
- 55- <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxweaze.htm>
- 56- <http://www.aztpo.com/Azerbaijan/faraj1.asp?k=181>
- 57- <http://www.az.spinform.ru/>
- 58- <http://www.nyulawglobal.org/globalex/Azerbaijan1.htm>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی