



## ۲\_ استخدام و حقوق

### ۲-۰۱- استخدام

عبارت است از به کارگیری شخص حقیقی جهت اشتغال به خدمت در صنعت نفت.

#### ۲-۰۱-۱- مقدمه

وزارت نفت، شرکتها و سازمانها و مؤسسات تابعه فقط در مواردی مبادرت به استخدام کارمند جدید می نمایند که در یکی از واحدها سمت خالی سازمانی با بودجه مصوب موجود باشد و نتوان از میان کارمندان شاغل فردی را برای تصدی آن برگزید.

واحدهای برنامه ریزی و تأمین نیروی انسانی توأمان صورت جامع و کاملی از کلیه کارمندان مازاد بر احتیاج قابل انتقال واحدهای شرکت و شرکتهای فرعی تابعه را در اختیار دارند. بدین ترتیب برای تصدی سمت خالی در صورتیکه نتوان از بین کارمندان مزبور کارمند واجد شرایط را انتخاب نمود، اقدام به استخدام متقاضی واجد شرایط می گردد.

#### ۲-۰۱-۲- تأمین کارمند

به منظور انتخاب نیروی انسانی مستعد و کارآمد و برقراری شرایط و فرصت های برابر استخدام از طریق فراخوانی کلیه متقاضیان واجد شرایط جهت شرکت در آزمون ها و تحقق شایسته گزینی مبتنی بر اصول و معیارهای شغلی با رویکرد پرهیز از استخدام های خارج از فضای رقابتی و تأکید بر رعایت فرآیند نظام مند ورود به خدمت در صنعت نفت، در راستای هدف مشروحه ذیل، سعی در انتخاب شایسته ترین متقاضیان خواهد شد.

#### ۱- هدف

الف - بکارگیری نیروی انسانی شایسته متناسب با شرایط احراز سمت های منظور شده برای جذب نیروی انسانی جدید از طریق انتخاب اصلح.  
ب - برقراری عدالت در سنجش علمی کلیه داوطلبان خدمت در صنعت نفت، به منظور انتخاب افراد واجد شرایط متناسب با نیازمندی های استخدامی.

#### ۲- کلیات

الف- نیروی انسانی مورد نظر علاوه بر داشتن شرایط عمومی استخدام، بایستی از سلامت جسمی، روانشناختی و اعتقادی برخوردار باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ب- ویژگیهای نیروی انسانی مورد نیاز که از سوی شرکتهای متقاضی اعلام می شود باید بر حسب ضرورتهای شغلی در ابعاد زیر مشخص و معین شده باشد:

- (۱) - دانش: شامل مقطع، رشته/ گرایش تحصیلی، اطلاعات تخصصی و مرتبط، گواهینامه های تخصصی لازم و سایر آموزشهای ویژه.
- (۲) - مهارتهای ویژه شغلی منطبق با استانداردهای لازم و داشتن تجربه مورد نیاز.
- (۳) - استعدادها و تواناییهای ذهنی، ادراکی و شناختی (استعداد ریاضی، استعداد کلامی، استعداد فضایی، استعداد فنی و ... حسب مورد.
- (۴) - ویژگیهای شخصیتی و رفتاری (علاقه، ارزشها، نگرشها، مهارتهای اجتماعی) و دیگر ویژگیهای مرتبط با شغل.
- (۵) - ویژگیهای اعتقادی، اخلاقی و سیاسی بر اساس قانون گزینش و آئین نامه های مربوطه.

ج - آزمونهای استخدامی پس از کسب مجوز استخدام از وزیر نفت و تأیید توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) از طریق مراکز برگزار کننده آزمون (سازمان سنجش آموزش کشور یا دانشگاهها و مراکز علمی) برگزار می شود. مجوزهای مأخوذه بایستی بر اساس تعداد افراد مورد نیاز، مقطع، رشته / گرایش تحصیلی و تعیین روش جذب (از طریق برگزاری آزمون کتبی و یا شیوه جذب ممتاز) مشخص شده باشد.

د - چنانچه در هر یک از مراحل استخدام مشخص شود که داوطلب، مدرک خلاف واقع ارائه نموده است، ادامه فرآیند جذب وی متوقف خواهد شد.

### ۳-۲-۰۱-۲- تقدم داوطلبان

سمتهای مصوب بلاتصدی حتی الامکان از طریق ارتقاء و انتقال به کارمندان واجد شرایط اختصاص می یابد. در شرایط مساوی، تأمین کارمند از منابع داخلی سازمان نسبت به متقاضیان استخدام تقدم خواهد داشت. در مواردی که افراد واجد شرایط در هر یک از شرکت ها یافت نشوند، نسبت به استخدام کارمند جدید اقدام خواهد شد.

وزارت نفت  
وزیر



۴-۲۰۱-۲- شرایط استخدام

۱- شناسنامه

کلیه داوطلبان خدمت که تابعیت کشور ایران را دارا هستند باید در موقع استخدام شناسنامه خود را به شرکت های متقاضی ارائه دهند. تاریخ تولدی که در شناسنامه داوطلب قید گردیده است در موقع استخدام ملاک عمل بوده و سنوات خدمت و سن معتبر جهت رسیدن به مرحله بازنشستگی بر مبنای آن محاسبه می گردد. هر تغییر سنی که پس از استخدام کارمند به دستور مقامات قضایی در سن مذکور در شناسنامه داده شود و یا هر گونه تغییری در مشخصات صاحب شناسنامه که به تائید دستگاه دولتی ذی صلاح رسیده باشد در پرونده استخدامی وی منعکس میگردد ولی از لحاظ احتساب سن و تعیین تاریخ بازنشستگی، طبق مقررات بازنشستگی شرکت، تاریخ تولد شناسنامه ای که در آغاز استخدام ارائه شده نافذ خواهد بود.

۲- سن متقاضی جهت استخدام

در صورت تساوی شرایط افراد جهت استخدام، صنعت نفت حتی المقدور افراد جوانتر را استخدام می نماید تا بتوانند برای دوران بازنشستگی خود سابقه کافی داشته باشند ولی در هر مورد حداقل و حداکثر سن جهت انجام وظایف مختلف متغیر بوده و توسط شرکت تعیین می شود. حداقل سن برای داوطلبان خدمت کارمندی در شرکت ۱۸ سال و حداکثر سن برای ورود به آزمون برای مقطع کاردانی ۲۶ سال، مقطع کارشناسی ۳۰ سال و کارشناسی ارشد و دکتری ۳۴ سال می باشد.

تبصره ۱- مدت زمان خدمت سربازی به حداکثر سن داوطلب اضافه می شود.

تبصره ۲- مدت سابقه کار داوطلبانی که تجربه کاری در واحدهای تابعه صنعت نفت داشته باشند و یا بصورت قرارداد تمام وقت بر اساس ضوابط مصوب در صنعت نفت شاغل باشند، در صورت پرداخت حق بیمه در مدت سابقه کار، با تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی به حداکثر سن اضافه می گردد. همچنین سابقه کار خارج از صنعت نفت افرادی که دارای تجربه کاری مفید و مرتبط با شغل مورد نیاز می باشند در صورت ارایه مدارک لازم و گواهی پرداخت حق بیمه بابت سوابق مذکور، با تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی تا پنج (۵) سال به حداکثر سن اضافه می گردد.

تبصره ۳- شرط حداکثر سن برای داوطلبان بومی تا سه سال قابل افزایش می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



تبصره ۴- بر اساس قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران، جانبازان، آزادگان، همسران و فرزندان شهدا، همسران و فرزندان جانبازان ۲۵٪ و بالاتر، همسران و فرزندان آزادگان یکسال و بالای یکسال اسارت، رزمندگان، فرزندان جانبازان زیر ۲۵٪ و فرزندان آزادگان کمتر از یکسال اسارت که در چارچوب سهمیه های استخدامی ۲۵٪ و ۵٪ ایثارگران به استخدام شرکت در می آیند مشمول شرط حداکثر سن جهت استخدام نمی گردند.

در هر حال و تحت هیچ شرایطی حداکثر سن با مراعات تبصره های فوق، نباید برای مقطع تحصیلی کاردانی از ۳۲ سال و مقطع تحصیلی کارشناسی از ۳۵ سال و کارشناسی ارشد و بالاتر از ۴۰ سال بیشتر باشد.

### ۳- شرط معدل برای داوطلبان استخدام

حداقل معدل کل داوطلبان استخدام به شرح ذیل می باشد:

- مقاطع تحصیلی کاردانی و کارشناسی ۱۳

- مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری ۱۵

تبصره ۱- برای داوطلبان مقاطع تحصیلی کاردانی و بالاتر شاغل که تجربه کاری در واحدهای تابعه صنعت نفت را داشته باشند و یا بصورت قراردادی تمام وقت بر اساس ضوابط مصوب در صنعت نفت شاغل باشند، به ازاء هر سال سابقه خدمت در صنعت نفت ۰.۲ (دو دهم) نمره و حداکثر یک نمره در شرایط معدل فوق تقلیل داده می شود.

تبصره ۲- در مورد داوطلبان بومی (تبصره ۲ بند ۵ قسمت {۲-۰۱-۷}) با تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی مربوط، برای مقطع تحصیلی کاردانی یک (۱) نمره و برای مقطع تحصیلی کارشناسی نیم (۰.۵) نمره در شرایط معدل فوق تقلیل داده می شود.

تبصره ۳- داوطلبان بومی واجد شرایط تبصره های (۱) و (۲) فقط از مزایای یکی از تبصره های مذکور (هر کدام به نفع داوطلب باشد) بهره مند خواهند شد.

تبصره ۴- جانبازان، آزادگان، همسران و فرزندان شهدا، همسران و فرزندان جانبازان ۲۵٪ و بالاتر، همسران و فرزندان آزادگان یکسال و بالای یکسال اسارت، رزمندگان، فرزندان جانبازان زیر ۲۵٪ و فرزندان آزادگان کمتر از یکسال اسارت که در چارچوب سهمیه های استخدامی ۲۵٪ و ۵٪ ایثارگران به استخدام شرکت در می آیند از شمول شرط معدل معاف می باشند.

وزارت نفت - دفتر وزیر



تبصره ۵- دانش آموختگان رشته های فنی مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاههای تهران، صنعتی شریف، صنعتی امیر کبیر، صنعتی اصفهان، صنعت نفت، تربیت مدرس، شیراز، علم و صنعت ایران، خواجه نصیرالدین طوسی و فردوسی مشهد با تقلیل یک (۱) نمره در شرط معدل می توانند در آزمونهای استخدامی شرکت نمایند.

تبصره ۶- در هر حال حداقل معدل با مراعات تبصره های فوق، نبایستی برای مقاطع تحصیلی کاردانی و کارشناسی از ۱۲ و کارشناسی ارشد و دکتری از ۱۴ کمتر باشد.

تبصره ۷- مدارک دانشگاهی افرادی قابل قبول برای شرکت در آزمون های استخدامی است که از طریق آزمون های سراسری دانشگاههای دولتی یا آزاد اسلامی، موفق به ورود به مراکز آموزش عالی برای دریافت مدرک رسمی شده باشند و یا از لحاظ ارزش علمی، مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری / وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی / سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی باشد.

تبصره ۸- داوطلبان استخدام بایستی با آخرین مدرک تحصیلی اخذ شده در آزمونهای استخدامی شرکت نمایند. بدیهی است در صورتی که در هر یک از مراحل استخدام مشخص شود، فرد دارای مدرک تحصیلی بالاتر با تاریخ اخذ قبل از آزمون بوده، ادامه سایر اقدامات مربوط به جذب متوقف و موضوع استخدام منتفی خواهد شد.

#### ۴- خدمت نظام وظیفه عمومی

صنعت نفت طبق قوانین جاری مجاز به استخدام افرادی می باشد که در سنین مشمولیت خدمت نظام وظیفه عمومی قرار نداشته و عملاً خدمت وظیفه عمومی را انجام داده و یا بطور موقت یا دائم از خدمت معاف باشند. از این رو داوطلبان خدمت در صنعت نفت ملزم به ارائه گواهی رسمی اداره نظام وظیفه مبنی بر انجام خدمت وظیفه عمومی یا معافیت از آن می باشند.

تبصره - افرادی که برگ معافیت موقت از خدمت وظیفه عمومی (به استثنای معافیت تحصیلی و آماده به خدمت) حداقل به مدت یکسال در دست دارند ممکن است در صنعت نفت استخدام شوند، لیکن ملزم به ارائه کارت معافیت دائم از خدمت وظیفه عمومی تا قبل از انقضای مهلت معافیت موقت می باشند.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۵- گواهی نامه و پروانه / مدرک تحصیلی مورد نیاز

داوطلبان استخدام باید قبلاً مدارک تحصیلی و تخصصی و حرفه ای معتبر مورد لزوم را به صنعت نفت ارائه دهند و چنانچه در مشاغل خاصی از قبیل پزشکی، داروسازی، دندانپزشکی، مامایی و غیره طبق قانون، نیاز به گواهی نامه و یا پروانه معتبر اشتغال به کار باشد، داوطلبان باید برای تصدی آن مشاغل در صنعت نفت گواهی نامه یا پروانه معتبر در دست داشته باشند. هرگاه در آینده قوانینی وضع شود که طبق آن تحصیل پروانه بخصوصی برای اشتغال به پاره ای از مشاغل ضروری شمرده شود کارمندان شاغل نیز موظف به تحصیل پروانه مورد لزوم آرایه آن به صنعت نفت می باشند تا بتوانند عهده دار وظائف مشمول قانون گردند. در این گونه موارد صنعت نفت نیز ممکن است کمکهای لازم را مبذول دارد. در صورتی که تحصیل و آرایه مدرک قانونی میسر نباشد، ادامه خدمت این قبیل کارمندان منوط به اینست که شغل مناسب دیگری در صنعت نفت برای آنان موجود باشد.

۶- معاینه پزشکی

داوطلبان خدمت کارمندی در صنعت نفت باید از لحاظ تندرستی واجد شرایط جسمانی لازم برای کار به نحوی که توسط صنعت نفت تعیین می گردد، باشند. بدین منظور قبل از استخدام از کلیه داوطلبان بوسیله سازمان بهداشت و درمان یا پزشک معتمد صنعت نفت معاینه پزشکی بعمل می آید و استخدام داوطلب منوط به اینست که نتیجه معاینه رضایت بخش باشد. هزینه معاینه پزشکی قبل از استخدام توسط صنعت نفت تأمین می گردد. کارمندی که پس از ترک خدمت مجدداً به استخدام صنعت نفت درآمده باشد چنانچه مدت ترک خدمت وی ۶ ماه یا کمتر باشد احتیاج به معاینه مجدد نخواهد داشت مگر در مواردی که صنعت نفت این امر را ضروری بداند.

۷- سوابق قبلی

واحد تأمین نیروی انسانی ملزم است از داوطلب استخدام بخواهد مدارکی حاکی از سوابق خدمت قبلی خود در مؤسسات دیگر را جهت درج در پرونده آرایه دهد.

۵-۱-۲- مراحل استخدام

۱- برنامه ریزی نیروی انسانی شرکتهای فرعی، سازمانها و مؤسسات تابعه وزارت نفت، آن بخش از نیازهای نیروی انسانی خود را که از درون سازمان قابل تأمین نیست، با توجه به برنامه های آتی و طرحهای توسعه ای و همچنین تغییرات ساختاری در زمینه های مختلف، استخراج و به برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت های اصلی ذیربط ارسال می نمایند.



۲- برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی پس از بررسیهای لازم نسبت به تهیه اطلاعات کامل مشخصات نیروی انسانی مورد نیاز اقدام و تأیید مسئولین ذیربط را اخذ می نماید.

۳- پس از انجام مراحل تأیید نیاز نیروی انسانی در هر یک از شرکتهای اصلی (ملی نفت، گاز، صنایع پتروشیمی، پالایش و پخش فرآورده های نفتی) و ستاد / سازمان های ستادی و کسب مجوز استخدام از وزیر نفت با ذکر کلیه شرایط و اطلاعات مربوط و تأیید مجوز توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، اقدامات لازم با مراعات بند (۶) قسمت {۷-۲۰۱-۲} به ترتیب زیر صورت می گیرد.

- الف - درج آگهی استخدام در روزنامه ها و در صورت لزوم اطلاع رسانی از طریق دیگر رسانه های عمومی از جمله اینترنت.
- ب - برگزاری آزمون کتبی.
- ج - انجام مصاحبه (فنی و تخصصی) و ارزیابی روانشناختی.
- د - انجام مراحل گزینش و طب صنعتی.

**۲-۰۱-۶- جذب و بکارگیری دانش آموختگان ممتاز، نخبه و استعداد برتر:**

دانش آموختگان با حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی واجد شرایط یکی از ویژگی های نخبگی یا استعداد برتر مندرج در بند (۱) ذیل که در راستای ماده (۴) آئین نامه احراز استعدادهای برتر و نخبگی مصوب جلسه (۵۸۹) مورخ ۱۳۸۵ / ۶ / ۱۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی و مصوبات بنیاد ملی نخبگان (که در این قسمت به اختصار بنیاد نامیده می شود) صرفاً از طریق بنیاد مذکور تأیید و معرفی شوند، مشروط بر آنکه موضوعیت شرط هر یک از مصادیق نخبگی و یا استعداد برتر آنها و رشته تحصیلی، از جمله (نوع اختراع، اکتشاف، مقالات، تألیفات، پژوهش، فناوری، راه حل های علمی و موارد مشابه) با نیازهای تخصصی صنعت نفت و کارراهه شغلی / گروه شغلی کارمند مرتبط باشد و همچنین واجدین شرایط بند (۲) این قسمت که به عنوان ممتاز شناخته می شوند:

**۱- ویژگیهای دانش آموختگان نخبه و استعداد برتر**

الف - برگزیدگان المپیادهای علمی معتبر داخلی و جهانی:

- (۱) - نفرات اول تا سوم المپیادهای معتبر بین المللی دانشجویی با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان نخبه.
- (۲) - نفرات اول تا سوم المپیادهای معتبر علمی دانشجویی کشور با تأیید وزارت علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ب - برگزیدگان از میان آزمون های سراسری دانشگاهها:

برگزیدگان از میان رتبه های برتر آزمون های سراسری مقطع کارشناسی از میان ۱۵۰ نفر اول برای رشته های ریاضی و فیزیک، ۱۰۰ نفر اول برای رشته های علوم تجربی، ۱۰۰ نفر اول برای رشته های علوم انسانی و ۴۰ نفر اول برای رشته های هنر به عنوان استعداد برتر.

ج - مخترعان و مکتشفان:

(۱) - برگزیدگان مسابقات و جشنواره های علمی معتبر داخلی (در سطح کشور) و خارجی از قبیل جشنواره بین المللی خوارزمی، جشنواره جوان خوارزمی و جشنواره علوم پزشکی رازی با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

(۲) - برگزیدگان از میان مخترعان و مکتشفان ایرانی که اختراع و اکتشاف آنان در مراجع ذی صلاح داخلی و یا خارجی به ثبت رسیده باشد به عنوان استعداد برتر (بنیاد تعیین کننده مراجع ذیصلاح است).  
تبصره - جشنواره ها و مسابقات علمی، با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و در موارد خاص با تأیید بنیاد معتبر شناخته می شود.  
د - دانش آموختگان:

برگزیدگان از میان نفرات اول دانش آموخته رشته های دانشگاهی (کارشناسی و بالاتر) داخل کشور با تأیید "وزارتین علوم و بهداشت" و معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

ه - شخصیت های برجسته علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور:

(۱) - برگزیدگان از میان محققان ایرانی که بر اساس معیارهای مؤسسات معتبر اطلاعات علمی بین المللی و داخلی به لحاظ تعداد ارجاعات به مقالات آنها و یا سایر شاخص های مرتبط به عنوان پژوهشگران و دانشمندان ملی و بین المللی قرار گرفته اند، با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان نخبه.  
(۲) - برگزیدگان از میان افرادی که برای حل مشکلات ملی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور راهکارهای مناسبی ارائه کرده اند و این راهکارها تجربه





شده و نتایج حاصل از آن به تأیید مراجع ذیربط رسیده باشد، با معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

(۳) - برگزیدگان از میان افرادی که در هر یک از رشته ها و گروه های علمی اعم از علوم انسانی و معارف اسلامی، علوم پایه، فنی مهندسی، پزشکی، نظریه یا تئوری جدید ارائه کرده و از سوی مراجع معتبر ملی و بین المللی مربوطه، تأثیر گذار شناخته شده باشد به عنوان استعداد برتر مشروط به ارتباط دستاورد علمی با نیازهای صنعت نفت (تشخیص مراجع معتبر با بنیاد است).

و- اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی و فناوری:

(۱)- برگزیدگان از میان اعضای هیأت علمی که در مراتب دانشگاهی کار ممتاز و شاخصی را انجام داده اند با معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

(۲) - برگزیدگان از میان اساتید نمونه و ممتاز در سطح کشور بر اساس ضوابط وزارتین علوم و بهداشت با معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

(۳) - برگزیدگان از میان پژوهشگران نمونه کشوری بر اساس ضوابط وزارتین علوم و بهداشت با معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

تبصره - تأیید و تصویب مرتبط بودن مصداق نخبگی و یا استعداد برتر و رشته تحصیلی با نیازهای تخصصی صنعت نفت و کارراهه شغلی / گروه شغلی کارمند، در شورایی متشکل از حوزه های تخصصی تشکیلات و روشها / امور سازمانی، آموزش، تأمین و برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت های اصلی / ستاد با مسئولیت معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت برای هر فرد در مورد مصداق نخبگی یا استعداد برتر وی (صرفاً یکبار) طرح و تصمیم گیری خواهد شد. در موارد مرتبط از حوزه پژوهش و فناوری شرکت های اصلی نیز در شورا دعوت بعمل خواهد آمد.

۲- فارغ التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور که پس از فراغت از تحصیل بر

حسب مقطع تحصیلی واجد شرایط ذیل باشند:

الف - مقطع کارشناسی: شامل برگزیدگان از بین رتبه های کشوری (بدون لحاظ

سهمیه) تا هزار (۱۰۰۰) آزمون سراسری ورودی دانشگاههای دولتی (در گروه آزمایشی

مربوط) همراه با کسب حداقل معدل کل فارغ التحصیلی هفده (هم سطح شده).

وزارت نفت - دفتر وزیر



ب - مقطع کارشناسی ارشد: شامل برگزیدگان از بین رتبه های کشوری اول تا پنجم آزمون سراسری ورودی دانشگاههای دولتی در رشته تحصیلی مربوط و کسب حداقل معدل کل فارغ التحصیلی هجده (هم سطح شده).  
تبصره - ارقام معدل های ذکر شده، اجزاء (الف و ب) فوق برای بالاترین سطح دانشگاه دولتی با اعلام وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد که برای دیگر دانشگاهها معدل فارغ التحصیلان مطابق ضوابط وزارت علوم همسطح خواهد شد.

۳- امتیازات ویژه جذب و نگهداشت نیروی انسانی نخبه و استعداد برتر:

افراد جدیدالاستخدام در بدو ورود به خدمت و کارمندان شاغل (به غیر از کارمندان مشمول امتیازات ویژه مصوبات شماره ۲۳۱۱۴-۱۱۵/۱۳۵۰ مورخ ۱۳۸۱.۰۸.۲۱ و شماره ۲۶۵۵۲-۱۱۵ / ۱۵۷۷ مورخ ۱۳۸۶.۰۳.۳۰ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران) که در حین خدمت بر اساس مفاد بند (۱) فوق، نخبه و یا استعداد برتر شناخته می شوند یا افرادی که در بدو استخدام براساس مفاد بند (۲) فوق فارغ التحصیل ممتاز می باشند، از تاریخ استخدام / احراز (حسب مورد)، واجد استفاده از امتیازات ویژه به شرح ذیل قرار می گیرند:  
الف - تقلیل دوره کارآموزی به میزان یک دوم مدت پیش بینی شده در مواردی که برای آنان کارآموزی در نظر گرفته شده است در صورت دریافت ارزیابی عملکرد عالی. بدیهی است تقلیل فوق برای کارمندان شاغل که به رسمی تبدیل وضع شده اند، موضوعیت ندارد.  
تبصره - حد نصاب ارزیابی عملکرد عالی موضوع این جزء بر اساس فرم ابلاغی تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی با کسب حد نصاب (۸۵ از ۱۰۰) می باشد.  
ب- پرداخت معادل مبلغ ریالی یک ترفیع تشویقی (بدون افزایش پایه شخصی) در صورت موفقیت آمیز بودن دوره کارآموزی یا دوره آزمایشی، متعاقب اعطای پایه تثبیتی اولیه در صورت دارا بودن ارزیابی عملکرد عالی.

ج- تقلیل فاصله زمانی اعطاء اولین ترفیع بعد از اعطاء پایه تثبیتی اولیه به مدت یکسال، پس از انتصاب اولیه در صورت کسب ارزیابی عملکرد عالی.

تبصره ۱- ارزیابی عملکرد عالی بر اساس فرم های سالیانه ارزیابی طرز انجام کار مربوط به کارمندان صورت می پذیرد.

تبصره ۲- ترفیع موضوع این جزء، کارمندان شاغل و یا افرادی که در بدو استخدام بر اساس سوابق معتبر و مورد تأیید، مشمول دریافت حداقل یک پایه ترفیع شده اند، را شامل نمی شود.

وزارت نفت و گاز



د - پرداخت فوق العاده مخصوص به صورت ماهانه بر حسب مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر به میزان مندرج در قسمت {۱- ۰۹- ۸} از فصل هشتم "فوق العاده ها".

تبصره ۱- مبلغ فوق العاده مذکور هر سال متناسب با نرخ افزایش عمومی حقوق کارمندان همان سال تعدیل می شود.

تبصره ۲- افزایش فوق العاده مذکور برای هر یک از افراد مشمول، از شروع سال چهارم متوقف و سالانه به میزان ده درصد (۱۰٪) از آخرین مبلغ دریافتی تا استهلاك کامل (درطول ده سال) کسر می شود.

ه - اعطاء وام مسکن به صورت خارج از سهمیه در صورت رسمی شدن.

و - حذف شرط سابقه خدمت در اعطاء وام اضطراری پس از رسمی شدن.

ز - منظور نمودن اضافه شایستگی سالانه خارج از سهمیه واحد ذیربط، در صورت کسب ارزیابی عملکرد عالی حداکثر تا مدت چهار سال از شروع استخدام.

ح - اعطاء وام خرید خودرو تولید داخلی بعد از دو سال خدمت در شرکت، معادل هفتاد (۷۰) درصد قیمت خودرو حداکثر یکصد (۱۰۰) میلیون ریال با بازپرداخت شصت (۶۰) ماهه و با نرخ سود هیجده (۱۸) درصد به نسبت مساوی بین کارمند و شرکت هر یک به میزان نه (۹) درصد از طریق صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت (رجوع شود به قسمت {۶- ۰۱- ۹} فصل نهم)

ط - مفاد اجزاء فوق برای کارمندان شاغل که حسب ضوابط بند (۱) در حین خدمت نخبه یا استعداد برتر شناخته می شوند به شرح ذیل اعمال شود:

(۱) - فوق العاده مخصوص از تاریخ احراز نخبگی یا استعداد برتر به مدت

(۲) سال به طور کامل پرداخت و از شروع سال چهارم، افزایش فوق العاده متوقف

و با استهلاك سالیانه ده درصد (حداکثر تا تاریخ بازنشستگی) قابل پرداخت می باشد.

(۲) - وام مسکن و اضطراری در صورت عدم استفاده، با شرایط احراز

"ه" و "و" فوق قابل اعطاء می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



(۳) - اضافه شایستگی سالانه خارج از سهمیه در صورت سپری نشدن چهار سال از تاریخ استخدام به تناسب میزان سال های باقی مانده از تاریخ استخدام، با کسب ارزیابی عملکرد عالی منتهی به سال مربوط، اعمال می گردد.

(۴) - وام خودرو به عنوان امتیاز نخبگی قابل اعطاء می باشد. در صورت دریافت وام سمت های B و بالاتر، صرفاً در صورت استهلاك آن با سپری شدن (۵) سال کامل، قابل اقدام خواهد بود.

ی - وام ودیعه و تسهیلات امانی ودیعه مسکن به ترتیب بر مبنای قسمت های (۸-۹-۱۰-۹) فصل نهم اعطاء می گردد. کارمندان شاغل که در حین خدمت نخبه یا استعداد برتر شناخته می شوند در صورتی که واجد شرایط مفاد قسمت های مزبور و مقررات موضوعه باشند، می توانند از مزایای وام ودیعه و تسهیلات امانی ودیعه مسکن بهره مند شوند.

ک- در استفاده از راتبه های آموزشی (دوره های آموزشی کوتاه مدت داخل / خارج از کشور)، در شرایط مساوی با دیگر کارمندان، اولویت با مشمولین مندرج ذیل بندهای (۱) و (۲) فوق خواهد بود.

ل - شرکت ها / مدیریت ها می توانند بر حسب توانمندی فرد نخبه یا استعداد برتر و شغل مورد تصدی وی، ساعات کار افراد مشمول بندهای (۱) و (۲) فوق را به صورت شناور با رعایت سقف ساعات کار هفتگی، تعیین نمایند.

م - دریافت هر گونه حمایت مادی و معنوی از بنیاد ملی نخبگان، مانع استفاده از امتیازات ویژه این بند نمی باشد.

۴- ارزیابی عملکرد، استعداد و ارتقاء شغلی:

به منظور سنجش نسبی عملکرد و استعداد اینگونه افراد در زمینه های مدیریتی، خلاقیت ها و نوآوری شورایی با عنوان فوق در هر یک از چهار شرکت اصلی تشکیل می گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ترکیب شورا متشکل از مدیر توسعه منابع انسانی، مدیر/ مدیرعامل شرکت فرعی زیربط و نماینده مدیر عامل شرکت اصلی خواهد بود. وظیفه شورا نظارت بر نحوه انتصاب این افراد در مشاغل متناسب با تخصص ها، علائق آنان و نیز رفع موانع و مشکلات موجود برای ایجاد انگیزه و افزایش اثر بخشی و ارزیابی استعداد مدیریتی آنان از طریق کانون های ارزیابی (Assessment Center) جهت تصدی مشاغل مناسب در صنعت نفت می باشد. برای این افراد در طول مدت خدمت آنها در صورت دارا بودن شرایط لازم جهت احراز مسئولیت بالاتر و تصدی مشاغل مدیریتی، به پیشنهاد مدیریت زیربط، تأیید مرکز ارزیابی و توسعه مدیران و تصویب در شورای ارزیابی عملکرد و استعداد، انتصاب به مشاغل بالاتر با هر اختلاف پایه امکان پذیر خواهد بود.

۵- سایر موارد:

الف- در فرآیند استخدام و انتصاب با تأیید واحدهای طرح و برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت های اصلی، لازم است از خدمات افراد جدید الاستخدام و کارمندان شاغل مشمول قسمت {۶-۲۰۱-۲} و ضوابط سابق مرتبط با دانش آموختگان ممتاز، در مقابل سمت های مرتبط به توانمندی، استعداد و کار راهه شغلی آنان استفاده شود.

ب- شرکت ها / مدیریت ها موظفند در بکارگیری نیروی انسانی مورد نیاز در قالب امریه سربازی، افراد نخبه و استعداد برتر مطابق معرفی نامه های بنیاد را در اولویت قرار دهند.

ج- ویژگی های دانش آموختگان نخبه و استعداد برتر به شرح بند (۱) فوق منحصراً در صورت ارتباط موضوعی و مصداقی با نیازهای تخصصی صنعت نفت و کارراهه شغلی کارمند و کسب ویژگی مربوط در مرحله ورود به تحصیل در مقطع کارشناسی و بالاتر، مورد تأیید شورا (موضوع تبصره ذیل بند ۱- فوق) در شمول مفاد بند (۱) قسمت {۶-۲۰۱-۲} قرار می گیرد.

د- استخدام مشمولین بند (۱) قسمت {۶-۲۰۱-۲} پس از اخذ مجوز استخدام مندرج در جزء (ج) بند (۲) قسمت (۲-۲۰۱-۲) و شرکت و موفقیت در آزمون های کتبی استخدام، مصاحبه های استخدامی و روانشناختی و انجام معاینات طب صنعتی و گزینش و استخدام مشمولین بند (۲) قسمت مزبور بدون آزمون و با طی سایر مراحل استخدام، در صورت

وزارت نفت - دفتر وزیر



نیاز شرکت های اصلی در رشته های مورد نیاز صنعت نفت (مطابق مجوز استخدام و پس از تأیید وزیر نفت) مجاز می باشد.

### ۲-۰۱-۷- مراحل و محتوای آزمونها و ارزیابی داوطلبان استخدام

جهت تعیین سطح معلومات عمومی، پایه و دانش فنی و ارزیابی روانشناختی داوطلبان استخدام در مقاطع مختلف تحصیلی، آزمون علمی (اعم از کتبی و مصاحبه) به شرح ذیل بعمل می آید.

#### ۱- آزمون علمی (کتبی)

الف - از داوطلبان استخدام در کلیه مقاطع تحصیلی آزمون کتبی شامل دروس عمومی (ادبیات فارسی، زبان انگلیسی، کامپیوتر، هوش و توانمندی های ذهنی) و دروس تخصصی مرتبط با مقطع و رشته تحصیلی (حسب مورد) بعمل می آید.  
تبصره - ضریب دروس ادبیات فارسی و زبان انگلیسی (۱) و هوش و توانمندی های ذهنی و کامپیوتر (۲) خواهد بود.

#### ب - امتیازات:

امتیاز هر یک از دروس آزمون کتبی در کلیه مقاطع ۱۰۰ و میانگین آنها بعنوان نتیجه امتیاز آزمون مذکور محسوب می شود.

تبصره ۱- برای ورود به مرحله بعد، میانگین کل آزمون کتبی داوطلب باید حداقل ۵۰ بر مبنای ۱۰۰ باشد.

تبصره ۲- در موارد خاص که تعداد پذیرفته شدگان در مرحله آزمون کتبی کمتر از حد نصاب لازم برای مرحله بعد باشد می توان حداقل ۶۰ درصد میانگین امتیازات نفرات اول تا سوم هر رشته در آن آزمون را برای ورود به مرحله بعد ملاک قرار داد. تعیین درصد مربوط حسب گزارش شرکت ها از وضعیت نمرات خام داوطلبان به تفکیک مقطع و رشته تحصیلی با توجه به سقف مجوزهای مأخوذه و تعداد افراد برای ورود به مرحله بعد در هر رشته تحصیلی، با موافقت معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت خواهد بود.

ج - انتخاب داوطلبان استخدام در مرحله آزمون کتبی به میزان دو برابر مجوز از بالاترین امتیاز (با وزن چهل درصد برای دروس عمومی و شصت درصد برای دروس تخصصی) صورت خواهد پذیرفت و افراد دارای بالاترین امتیاز به ترتیب، برای ورود به مرحله مصاحبه انتخاب می شوند.



### ۲- آزمون های استعداد و ارزیابی روانشناختی

هدف از انجام آزمون های فوق، تشخیص سلامت روان و تناسب ویژگیهای رفتاری و شناختی و شخصیتی فرد با ویژگیهای شغل مورد نظر و همچنین تشخیص میزان سازگاری عمومی فرد با انواع فعالیتهای حرفه ای و محیط سازمانی می باشد. آزمونهای فوق شامل آزمونهای شناختی (آزمون هوش عمومی و آزمون استعدادهای شناختی)، آزمونهای روانی حرکتی، آزمونهای شخصیت و آزمونهای رغبتها، نگرش ها و ارزشها می باشند. هر یک از این آزمونها به فراخور نیاز به تنهایی یا با دیگری می تواند مورد استفاده قرار گیرد. این ارزیابی که ترجیحاً توسط یکی از مراکز مطالعات و خدمات روانشناسی صنعتی سازمانی مورد تایید معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت صورت می گیرد، به صورت کتبی / شفاهی و یا هر دو بر اساس استاندارد های موجود انجام خواهد شد.

### ۳- مصاحبه

ملاک ورود به مرحله مصاحبه نتیجه آزمون کتبی و یا روانشناختی (حسب مورد) خواهد بود. مصاحبه در دو بخش تخصصی و ارزیابی روانشناختی انجام می گیرد. هدف از بخش تخصصی مصاحبه، ارزیابی فعالیتهای و تجارب کاری مرتبط با شغل و رشته تحصیلی، بررسی توانمندیها و قابلیت های فرد در رابطه با دانش فنی و تخصصی و دیگر مهارتهای متقاضی می باشد. مجموع امتیازات بخش مصاحبه تخصصی ۱۰۰ خواهد بود. کسب حداقل ۴۰ درصد امتیاز مرحله مصاحبه تخصصی جهت انتخاب در ردیف قبول شدگان الزامی و امتیاز کمتر از آن به منزله عدم پذیرش نهایی متقاضی می باشد. جهت استخدام دانش آموختگان ممتاز (موضوع بند {۲} قسمت {۶-۰۱-۲}) حد نصاب فوق در مرحله مصاحبه، ۵۰ درصد امتیاز ملاک عمل قرار می گیرد.

در بخش روانشناختی مصاحبه، داوطلب از بعد سازگاری روانشناختی، چگونگی تعاملات و مهارتهای اجتماعی و مهارتهای مقابله ای ارزیابی می گردد.

### الف - ترکیب گروه مصاحبه کننده:

مصاحبه توسط گروهی که حتی الامکان بایستی در هر نوبت استخدام تا پایان مرحله مصاحبه ثابت باشند، متشکل از سه نفر از مدیران یا کارشناسان با مدرک تحصیلی مرتبط حداقل کارشناسی، دارای حداقل ۱۰ سال سابقه کار مرتبط با رشته تحصیلی متقاضی، ترجیحاً شاغل در مشاغل مدیریتی و سرپرستی، دارای گواهینامه مصاحبه و آشنا

وزارت نفت - دفتر وزیر



با مصاحبه های استخدامی (مورد تأیید اداره کل آموزش، نیروی انسانی و توسعه مدیریت) و کارشناس خبره روانشناس صنعتی سازمانی و نماینده صاحب نظر از طرف گزینش صورت می پذیرد.

ب - خلاصه شرح مشاغل / گروه های شغلی مورد نظر بایستی قبلاً در اختیار مصاحبه کننده قرار گرفته باشد.

نتایج آزمون ارزیابی روانشناختی بدون توجه به نتایج آزمون های کتبی و مصاحبه علمی مورد بررسی قرار گرفته و بصورت مقایسه شایستگی متقاضی با شرایط شغل ارایه می گردد.

تبصره - در صورت مرتبط بودن موضوع پایان نامه دانش آموختگان مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری با نیاز صنعت نفت و تشخیص آن توسط اعضاء مصاحبه کننده، حداکثر تا ۱۰ درصد امتیاز کسب شده در مصاحبه تخصصی به امتیاز مصاحبه داوطلب افزوده خواهد شد.

#### ۴- انتخاب قبول شدگان

الف- نفرات انتخاب شده در مرحله آزمون علمی (کتبی)، بر اساس جمع امتیازات کسب شده در آن آزمون و مصاحبه و امتیازات ویژه مندرج در بند ۵ قسمت {۲-۰۱-۷} (در صورت داشتن شرایط) به ترتیب اولویت بالاترین امتیاز (با وزن هفتاد درصد برای آزمون کتبی و سی درصد برای مصاحبه)، در فهرست قبول شدگان سهمیه تخصصی قرار می گیرند.

تبصره ۱ - ارزیابی روانشناختی علاوه بر آزمون کتبی، برای همه مشاغل در جلسه مصاحبه توسط کارشناس خبره روانشناس صنعتی سازمانی مورد سنجش قرار می گیرد.

تبصره ۲- به تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی، برای داوطلبان (تا سقف یک برابر مجوز) حائز بالاترین امتیاز آزمون کتبی (به ترتیب فضلی پس از اعمال امتیازات ویژه) در رشته / مقطع تحصیلی که در مرحله مصاحبه امتیاز کمتر از (۴۰) کسب نموده اند، تجویز انجام مصاحبه مجدد قبل از اعلام نتایج نهایی امکان پذیر می باشد.





ب- جهت اعمال ضوابط و معیارهای قانونی در انتخاب افراد اصلح، ادارات تأمین نیروی انسانی شرکت های اصلی تا یک برابر ظرفیت مجوزهای استخدامی، افراد پذیرفته شده در مرحله آزمون کتبی و مصاحبه و ارزیابی روانشناختی را به همراه نمرات اخذ شده در هر مرحله به هسته های گزینش ذی ربط معرفی می نمایند.

تبصره - در صورت مساوی بودن نمرات مکتسبه داوطلبان، اولویت معرفی به گزینش به ترتیب با شاغلین قراردادی، بومی شهرستان و سپس بومی استان می باشد.

ج- هسته های گزینش موظفند بر اساس برنامه زمانبندی توافق شده با ادارات تأمین نیروی انسانی شرکتها و یا در مدت زمان قانونی پیش بینی شده در مقررات قانون گزینش، نسبت به اعلام نتایج اسامی پذیرفته شدگان به شرکتها اقدام نمایند.

تبصره ۱- در صورت عدم اعلام نتایج در مهلت مقرر توسط هسته گزینش با هماهنگی و نظارت هیأت مرکزی گزینش وزارت نفت اقدام لازم معمول شود.

تبصره ۲- در صورت اعلام نتایج پذیرفته شدگان کمتر از مجوزهای مأخوذه توسط هیأت مرکزی گزینش وزارت نفت، ادارات تأمین نیروی انسانی شرکتهای اصلی در مورد معرفی نفرات ذخیره (مندرج در فهرست دو برابر جزء (ج) بند (۱) قسمت {۷-۲۰۱-۲} به ترتیب اولویت از بالاترین امتیاز به هیأت مذکور اقدام می نمایند.

تبصره ۳- در مورد افراد انتخاب نشده از طریق گزینش که پس از طی مراحل تجدید نظر، گزینش با پذیرش متقاضی موافقت به عمل آورد و جذب داوطلب به دلیل تکمیل ظرفیت امکان پذیر نباشد، پذیرش متقاضی در برنامه های جذب آتی صنعت نفت بدون شرکت در آزمون های استخدامی مقدور خواهد بود.

د- از داوطلبان استخدام همزمان با انجام معاینات طب صنعتی، آزمایش عدم اعتیاد به مواد مخدر به عمل می آید که در صورت مثبت بودن قطعی تست اعتیاد به مواد مخدر، بقیه مراحل استخدام متوقف خواهد شد.

تبصره ۱- در شرایط خاص و عدم قطعیت تست اعتیاد به تشخیص سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت، موضوع توسط سازمان مذکور از مراکز مورد تأیید وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قابل پیگیری و اقدام می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



تبصره ۲- در صورتی که تعدادی از افراد معرفی شده در مرحله طب صنعتی انتخاب نشوند، به همان میزان از نفرات ذخیره (مندرج در فهرست دو برابر جزء (ج) بند (۱) قسمت {۷-۱-۲}، به ترتیب اولویت از بالاترین امتیاز معرفی می گردند تا نیاز تأمین شود.

ه - قبول شدگانی که بدلیل محدودیت مجوز استخدام، جذب نشوند توسط دیگر واحد های تابعه صنعت نفت که مجوز استخدام در همان رشته یا رشته ها را دریافت می کنند، بدون شرکت مجدد در آزمون، پس از طی مراحل گزینش و طب صنعتی قابل جذب می باشند. در این موارد اعتبار قبولی در آزمون ها و مصاحبه حداکثر یکسال از تاریخ برگزاری آزمون کتبی یا مصاحبه (هر کدام که مؤخر باشد) بوده و ضرورت انجام مصاحبه مجدد با این قبیل داوطلبان، به اختیار واحد متقاضی خواهد بود.

و- اختصاص درصدی از مجوزهای استخدامی در مناطق / استان های حوزه فعالیت صنعت نفت به منظور جذب و استخدام داوطلبان بومی که حد نصاب آزمون کتبی را کسب نموده باشند، منحصراً بر اساس تکلیف مقرر در تصویب نامه های هیأت وزیران که صنعت نفت را مکلف به اجرای آن نموده باشد، صورت می پذیرد. در صورت عدم تأمین نیرو، از داوطلبان غیر بومی بر حسب امتیازات مکتسبه دعوت به عمل آید.

در هر صورت جذب نیروهای بومی نبایستی از ۵۰ درصد مجوزهای استخدامی بیشتر باشد مگر آنکه حسب مقررات موضوعه، تکلیف دیگری مقرر شده باشد.

تبصره - اختصاص سهمیه بومی موضوع این جزء، پس از کسر سهمیه های قانونی ایثارگران (۲۵٪ و ۵٪) موضوع اجزاء (ب و ج) بند (۵) قسمت {۷-۱-۲}، محاسبه می گردد. داوطلبانی که به صورت توأمان بومی و ایثارگر باشند در هر یک از سهمیه های استخدامی که پذیرفته شوند در سر جمع هر یک از سهمیه های مذکور (حسب مورد) منظور و به ازاء تعداد آنها به سهمیه عمومی سایر داوطلبان استخدام اضافه می گردد.

#### ۵- امتیازات ویژه

الف - افراد ذکر شده در جدول زیر در صورت شرکت در آزمونهای استخدامی و کسب حد نصاب قبولی از امتیازات ویژه مندرج در جدول برخوردار خواهند شد. امتیازات پیش بینی شده در جدول صرفاً برای یکبار در مرحله آزمون کتبی یا در مرحله مصاحبه تخصصی (هر کدام که به نفع داوطلب باشد) به نتیجه امتیازات کسب شده فرد اضافه می گردد.



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت نفت

مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان

فصل ۲- استخدام و حقوق

ردیف	واجدین شرایط اولویت	امتیاز اولویت
۱	فرزندان کارکنان (شاغل، بازنشسته، از کار افتاده کلی دائم یا فوت شده) صنعت نفت	۲۰ درصد از کل امتیاز کسب شده
۲	فرزندان کارکنان شاغل، بازنشسته، از کار افتاده کلی دائم یا فوت شده (دارای سابقه خدمت اشتغال) در سمتهای سازمانی طرحهای اقماری یا مناطق گرمسیر (جنوب) یا خانگیان	به ازای هر سال سابقه خدمت (اعم از متوالی یا متناوب) یک (۱) درصد از کل امتیاز کسب شده حداکثر سی (۳۰) درصد
۳	فارغ التحصیلان دانشگاه صنعت نفت	۱۵ درصد از کل امتیاز کسب شده
۴	افراد بومی	بومی شهر محل خدمت یا روستا /بخش وابسته / تابعه محل خدمت ۱۵ درصد و بومی استان محل خدمت ۱۰ درصد از کل امتیاز کسب شده
۵	شاغلین شرکتهای پیمانکاری طرف قرارداد با شرکتهای واحدهای تابعه صنعت نفت در فعالیتهای مستمر و غیر پروژه ای نیروهای طرح خدمت نظام (امریه) در شرکتهای واحدهای تابعه صنعت نفت (بجز مدت دوره آموزش نظامی)	به ازاء هر سال دو و نیم (۲/۵) درصد حداکثر بیست (۲۰) درصد از کل امتیاز کسب شده
۶	نیروهای قرارداد مدت موقت در شرکتهای واحدهای تابعه صنعت نفت	به ازاء هر سال سه (۳) درصد حداکثر سی (۳۰) درصد از کل امتیاز کسب شده
۷	نیروهای قراردادی مدت معین دارای سابقه خدمت در برابر پستهای سازمانی شرکتهای واحدهای تابعه صنعت نفت	به ازاء هر سال پنج (۵) درصد حداکثر چهل (۴۰) درصد از کل امتیاز کسب شده
۸	دارندگان مدارج حفظ قران کریم وفق مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی	به ازاء هر درجه چهار (۴) درصد به صورت تراکمی حداکثر تا بیست درصد از کل امتیاز کسب شده

تبصره ۱- امتیاز مندرج در ردیف (۲) جدول فوق علاوه بر امتیاز (۲۰) درصدی مربوط به فرزندان کارکنان مندرج در ردیف (۱) قابل احتساب می باشد. امتیاز مندرج در ردیف (۲) جدول به سنوات اشتغال در طرح های اقماری اعم از مناطق گرمسیر و غیر گرمسیر تعلق می گیرد. این امتیاز

وزارت نفت - دفتر وزیر



در خصوص مشمولین اشتغال در طرح های اقماری مناطق گرمسیر جنوب به صورت توأمان در طول دوره اقماری مورد محاسبه قرار نمی گیرد. سقف مجموع عوامل امتیاز واجدین شرایط جدول فوق حداکثر تا یکصد (۱۰۰) درصد کل امتیاز کسب شده لحاظ می گردد.

تبصره ۲- داوطلب بومی به فردی اطلاق می شود که خود یا همسر وی متولد آن شهر یا یکی از شهرهای استان محل خدمت بوده و یا دیپلم خود را از آن شهر یا استان محل خدمت دریافت کرده باشد. شهرهای تهران، اصفهان، شیراز، مشهد، تبریز، کرج و قم مشمول امتیازات افراد بومی نمی شوند.

تبصره ۳- افراد بومی در صورتی از امتیاز منظور شده بهره مند خواهند شد که تعهد محضری مبنی بر حداقل ۱۰ (ده) سال خدمت در محل تعیین شده را نیز بسپارند.

تبصره ۴ - ملاک عمل در خصوص شرایط بومی، آخرین تقسیمات جغرافیایی کشوری می باشد.

ب - واحدهای تابعه صنعت نفت موظفند در برنامه استخدام نیروی انسانی مورد نیاز، ۲۵٪ (بیست و پنج درصد) از ظرفیت و مجوزهای استخدامی در سطوح تحصیلی مختلف و متناسب با حداقل شرایط سنی و تحصیلی پیش بینی شده خود را به « جانبازان، آزادگان، فرزندان و همسران شهداء، فرزندان و همسران جانبازان ۲۵٪ و بالاتر، فرزندان و همسران آزادگان بالای یکسال اسارت و خواهران و برادران شهداء» اختصاص دهند. ادارات تأمین نیروی انسانی صنعت نفت لازم است، تعداد نفرات مورد نیاز را، طبق سهمیه در هر رشته / گرایش به بنیاد شهید و امور ایثارگران منعکس نموده تا بنیاد مذکور افراد واجد شرایط را جهت انجام فرآیند مصاحبه انتخاب اصلح از بین خود ایثارگران مشمول معرفی نماید.

تبصره - در مواردی که نیاز به تخصص می باشد شرایط علمی مورد نیاز، لازم الرعایه است.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ج - پنج (۵) درصد از سهمیه استخدام به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه و همسر و فرزندان آنان، فرزندان جانبازان زیر (۲۵٪)، فرزندان آزادگان کمتر از یکسال اسارت از طریق شرکت در آزمون های استخدامی اختصاص دارد. تبصره - استخدام داوطلبان موضوع جزء (ب) فوق، پس از کسب و تأیید مجوز جذب طبق مفاد جزء (ج) بند (۲) قسمت {۲-۰۱-۲}، بدون برگزاری آزمون کتبی، از طریق انجام مصاحبه و ارزیابی روانشناختی و سایر مراحل جذب و استخدام نیروی انسانی انجام می پذیرد. در صورت عدم تأمین، از ظرفیت سایر داوطلبان استفاده خواهد شد.

#### ۶- مراحل آزمون های استخدامی و ارزیابی فرآیند آن

تعیین نحوه هماهنگی در برگزاری آزمون ها و نظارت بر کلیه مراحل آن و ارزیابی نتایج، توسط معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت صورت می گیرد. شیوه نظارت بر کلیه فعالیتهای فرآیند آزمون ها توسط اداره کل آموزش و تجهیز نیروی انسانی وزارت نفت با توجه به الگوی جذب متمرکز برای اجرا در شرکتهای اصلی تعیین و ابلاغ می گردد.

درج آگهی استخدام و انتخاب افراد برای مراحل مختلف توسط شرکتهای مندرج در بند (۳) قسمت {۲-۰۱-۵} پس از تأیید معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت انجام خواهد شد.

آزمون کتبی به صورت متمرکز در هر شرکت اصلی، توسط سازمان سنجش و یا دیگر مراکز علمی و دانشگاهی با تأیید و نظارت معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت انجام می شود. مصاحبه و ارزیابی روانشناختی (حسب مورد) رأساً توسط شرکتهای مذکور صورت خواهد گرفت.

#### ۷- گزینش و طب صنعتی

مرحله گزینش توسط هسته های گزینش و هیأت مرکزی گزینش بر اساس قانون و آئین نامه اجرایی و دستورالعمل های هیأت عالی و هیأت مرکزی گزینش وزارتخانه ها انجام خواهد شد. معاینات طب صنعتی توسط سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت انجام می شود.

#### ۸- رسیدگی به شکایات

در کلیه مراحل آزمون کتبی و مصاحبه، رسیدگی به شکایات شرکت کنندگان توسط شرکت مربوطه انجام می شود. در صورت شکایت از عدم رسیدگی به شکایات اولیه، معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت رسیدگی خواهد کرد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۹- سایر موارد

الف- جذب و استخدام نیروی انسانی در کلیه مقاطع تحصیلی در شهر تهران اکیداً ممنوع است. فرزندان شهدا و فرزندان جانبازان بالای ۲۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر از حکم این جزء مستثنی می باشند.

ب- هر گونه استخدام به صورت پیمانی، آزمایشی یا رسمی در برابر سمت های بلا تصدی، منحصرأ از طریق آزمون های استخدامی صورت می پذیرد. استخدام واجدین شرایط تبصره ذیل جزء "د" بند (۵) قسمت {۲-۰۱-۷} و پذیرفته شدگان دوره های مصوب هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران متعهد استخدام" و نیز مشمولین قوانین و مقررات ابلاغی لازم به اجرا در صنعت نفت (با تأیید معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت) که در آن شرط معافیت از آزمون کتبی، ذکر شده است، پس از کسب و تأیید مجوز جذب طبق مفاد جزء (ج) بند (۲) قسمت {۲-۰۱-۲} منوط به موفقیت در مصاحبه های استخدامی و روانشناختی، معاینات طب صنعتی و گزینش می باشد.

۸-۰۱-۲- پیشنهاد استخدام

۱- کارمند پیمانی

استخدام افرادی که با مدارک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و بالاتر در مقابل سمتهای سازمانی و به قصد طی مراحل استخدام رسمی جذب می گردند، از ابتدا بصورت پیمانی خواهد بود. این نوع استخدام با امضاء قرارداد استخدام مربوط توسط کارمند و نماینده صنعت نفت تحت عنوان پیمانی منعقد می گردد.

۲- کارمند رسمی

کارمند رسمی به فردی اطلاق می شود که پس از طی فرایند جذب به صورت آزمایشی / کارآموزی / پیمانی رسماً جهت اشتغال در برابر سمت بلا تصدی با عقد قرارداد استخدامی تا رسیدن به مرحله بازنشستگی و تابع مقررات زمان اشتغال که در آن محل کار، حقوق و سایر شرایط استخدام اولیه قید گردیده است، در مشاغل صنعت نفت به کار گرفته می شود. داوطلب در صورت موافقت با شرایط استخدامی باید یک نسخه از قرارداد پیشنهادی استخدام را امضاء نماید و این نسخه در پرونده وی ضبط خواهد گردید.

وزارت نفت و پتروشیمی

## ۵\_ انتصابات و ترفیعات

### مقدمه

رشد و گسترش علم مدیریت و تأثیر آن در بهبود توسعه ساختارهای اقتصادی و اجتماعی، شرکتها و مؤسسات بزرگ اقتصادی را بر آن داشته تا با برخورداری از قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری صحیح نسبت به انتخاب، استخدام و انتصاب افراد اصلح خصوصاً مدیران برای احراز مشاغل مهم اقدام لازم را معمول دارند، زیرا تجربه نشان داده است افرادی که فاقد تعهد، تجربه، دانش، کارآئی، قدرت اتخاذ تصمیم و آینده نگری می باشند و از تغییرات و تحولات امور اقتصادی و اجتماعی موجود اطلاع کمتری دارند نمی توانند مدیری توانمند و نیروئی کارآمد برای سازمان مربوطه و جامعه باشند.

مدیریت منابع انسانی از بهینه سازی نظام فراساختاری آغاز و در انتصابات اصلح و ارجح انجام می پذیرد تا اهداف سازمان با اهداف منابع انسانی پیوند یابد، زیرا تحولات مدیریت در منابع انسانی و نقش آن در تولید و بهره وری یک امر اتفاقی نبوده، بلکه مبتنی بر تحقیقات و تنظیم مقررات است. به عبارتی تحولات مزبور راهبردهای خرد و کلان تأمین و تجهیز نیروی انسانی را با تدابیر تحقیقی "در بهسازی، حفظ و نگهداری نیروی انسانی، ترسیم مسیرهای شغلی از قبیل تنظیم برنامه نقل و انتقالات و انتصابات، تعیین و تلخیص خلاءهای تخصصی یا تجربی، ارشدیت و اولویتها، ارزیابیها و ارزشیابی های انسانی را تحلیل، آموزش حین کار را توسعه و بهره وری سازمانی و کارائی کارمندان را در یک نظام پرداخت متناسب و منصفانه" تضمین می نماید.

انتصاب تابعی است از متغیر استخدام تا خاتمه خدمت کارمند در شرکت. بنابراین چنانچه امر انتصاب اصلح محور قرار گیرد می بایستی عوامل برونی و درونی آن را به دقت نگریست و برآیند و تأثیر آن را در انتخاب، استخدام، آموزش، انتصاب، ترفیع، انتقال و غیره در نظر گرفت و مقرراتی متناسب با اهداف ساختار سازمانی و پویایی لازم در نیروی انسانی تهیه و تدوین نمود.

مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان از جمله مقررات انتصابات و ترفیعات از شروع بهره برداری نفت در ایران تاکنون به دلایل مختلف "از قبیل تغییر قوانین، آئین نامه ها، دستورالعملها و وضع مقررات جدید، ایجاد تسهیلات و اعمال تغییرات در جهت بهینه سازی و ایجاد انگیزه در بازدهی کارمندان" دستخوش تغییرات زیادی گردیده است.

صنعت نفت طی سالهای متمادی توجهی خاص به امر انتصابات و ترفیعات کارمندان معطوف داشته و عوامل مختلف اشاره شده در فوق را همواره در انتصاب و ترفیع افراد برابر مقررات موضوعه رعایت نموده است لیکن به دلیل گستردگی صنعت نفت و حجم وسیع عملیات و نیاز روزافزون به نیروهای کارآمد،

وزارت نفت  
دکتر وزیر

حساسیت خاصی در امر مسئولیت پذیری بوجود آمده است که در نتیجه لزوم تجدیدنظر در مقررات مزبور، تهیه و تدوین فصل انتصابات و ترفیعات را ایجاب نموده است.

در این ضوابط سعی گردیده عوامل و معیارهائی که در پیشبرد اهداف شرکت موثر است در انتصاب افراد مورد توجه قرار گیرد تا ضمن تسهیل توفیق در اجرای وظایف و دستیابی به اهداف، دانش کاری آنان را در صحنه های بین المللی به عنوان کارشناس و متخصص مطرح و مورد توجه قرار دهد. این فصل از مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان مشتمل بر ۵ بخش می باشد که برخی از بخشهای آن بطور کامل و بعضی دیگر تا حدی مورد تجدید نظر قرار گرفته است. انتظار می رود مندرجات بخشهای مزبور در جهت ارائه طریق براساس اصول و موازین مدون مورد استفاده مسئولین صنعت نفت قرار گیرد.

### ۵-۰۱- اهداف و تعاریف

#### ۵-۰۱-۱- اهداف

مندرجات این فصل در جهت نیل به اهداف زیر تهیه و تدوین گردیده است:

- ۱- ایجاد انگیزه مطلوب بمنظور نگهداری نیروهای فعال و کارآمد.
- ۲- تقویت انگیزه در رقابت سالم بین کارمندان به منظور آرایه خدمات و ارتقاء کیفیت کار.
- ۳- انتصاب کارمندان با توجه به رعایت شرایط احراز سمت، قابلیت و توان انجام وظایف محوله بنحو مطلوب.
- ۴- ایجاد تعادل منطقی در سطوح حقوق کارمندان با توجه به شرح وظائف و پایه های شخصی متناسب با سمتهای سازمانی.
- ۵- اعطای ترفیع به کارمندان براساس نظام ارزشیابی نیروی انسانی در راستای اهداف و امکانات سازمان.
- ۶- هماهنگی در اتخاذ رویه عمل بمنظور جلوگیری از اعمال سلیق شخصی و بهینه سازی نظام انتصابات و ترفیعات بر اساس نظام طبقه بندی مشاغل.

#### ۵-۰۱-۲- تعاریف

تعاریف، اصطلاحات و عباراتی که در این فصل مورد استفاده قرار گرفته است عبارتند از:

##### ۱- سمت سازمانی

جایگاهی است که بطور مستمر با عنوان خاصی برای ارجاع وظایف آن به کارمند در قالب نمودار سازمانی شرکت - اعم از اینکه دارای شاغل باشد یا نباشد - در نظر گرفته شده است.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۲- شغل

مجموعه سمتهایی که دارای وظایف و ماهیت مشترک و مشابه محوری باشند را شغل می گویند.

۳- رده شغلی

مجموعه مشاغلی است که درنظام طبقه بندی و ارزیابی مشاغل از نظر دانش کار و تجربه مورد نیاز، مشابه هستند.

۴- رشته شغلی

مجموعه رده های شغلی است که به لحاظ نزدیکی و سنخیت از نظر اطلاعات و دانستیهای علمی و عملی دارای محتوای مشترک باشند.

۵- رشته شغلی

مجموعه رشته های شغلی است که از نظر تخصص یا نوع کار و آموزش، وابستگی و ارتباط نزدیک داشته باشند.

۶- نظام طبقه بندی و ارزیابی مشاغل

معیارها و ضوابطی است که با استفاده از آنها وظایف و مسئولیتهای هر سمت و شرایط خاص آن ارزیابی شده و ارزش نسبی سمتها نسبت به یکدیگر تعیین می شود.

۷- گروه بندی مشاغل

تلفیق و تنظیم مجموعه مشاغلی است که "بدون در نظر گرفتن جایگاه جغرافیائی منفک، عناوین متفاوت، پایه های متمایز، مراتب تشکیلاتی و سایر مغایرتهای صوری و ساختاری" مبنای و ماهیت مشابه دارند.

۸- برنامه ریزی نیروی انسانی

توازن در کاهش و افزایش، تأمین و تجهیز، تعیین و تثبیت نیازمندیهای نیروی انسانی و برآورد آتی آنان را برنامه ریزی نیروی انسانی می نامند.

۹- طرح مسیره های شغلی (PATH CAREER)

دستیابی به محدوده مشاغل متفاوت، متمایز و متشابه از طریق شناخت مبنای، موازین و معیارهای مسیره های شغلی و موانع ساختاری به منظور ترسیم ارتباطات استخدامی، آموزشی، انتصابی، انتقالی و ارتقائی نیروی انسانی در روند و نوسانات خدمتی را طرح مسیره های شغلی می نامند.

وزارت نفت - دفتر وزیر

۱۰- گروه بندی شاغلین

تخصیص و طبقه بندی شاغلینی است که با توجه به دانش کار ( تحصیلات کلاسیک ، دوره های آموزشی و خودآموزیها)، تجربه کار (سوابق خدمت متنوع و معتبر) و ارزش کار (ارزیابی کارآئی و کارآمدی) دارای ماهیت مهارت مشابه در ساختار گروه بندی مشاغل باشند.

۱۱- ارزشیابی نیروی انسانی

ارزشیابی نیروی انسانی ترکیبی از ماحصل ارزیابی عملکرد (طرز انجام کار یا کارآئی) و ارزیابی ویژگیها (خصائص و استعدادها یا کارآمدی) است.

۱۲- ارشدیت نسبی ( SENIORITY )

ارشدیت نسبی مبتنی بر اصل مناسبت، منتج از ماهیت مهارتهای مندرج در گروه بندی شاغلین و مستتر در ابزارهای ارزشیابی نیروی انسانی است.

۱۳- کارراه کارمندان ( CAREER PLANNING )

مبدأ، مقصد، مناسبت و محدودیتهای مسئولیت کارمندان در مسیرهای مقتضی شغلی را کارراه می نامند.

۱۴- طرح جانشینی

طرح، تدوین و ترسیم برنامه های زمانبندی شده انتزاعی و انفرادی کارمندان سطوح سرپرستی یا میانی در جهت تأمین و تضمین استمرار عملیات، ارتقاء و انتقال، بر اساس کاهش و افزایش قابل پیش بینی یا غیر قابل پیش بینی به لحاظ کمی یا کیفی کارمندان با پیش نگرى در انتخاب و انتصاب نامزدهای مناسب جهت تصدی مشاغل در زمان و مکان مقتضی را طرح جانشینی می نامند.

۱۵- طرح جایگزینی (پرورش مدیران)

طرح، تدوین و ترسیم برنامه های پرورشی زمانبندی شده انتزاعی و انفرادی مدیران میانی و عالی در جهت استمرار مشی مدیریت و اقدامات اساسی پیشینیان، پیش نگرى کاهش کمی و کیفی جریان امور و حصول اطمینان از گروه ذخیره و آگاه و آماده به خدمت برای جایگزینی اتفاقی، اضطراری، احتمالی، اختیاری و الزامی مدیران، آشناسازی مدیران مسئول موجود با مبانی، معیارها، موازین و مشی مدیران مشابه، متمایز و متفاوت و تبادل دانش و تجربه مدیران مدبر و موفق بمنظور دستیابی به مبانی، موازین و معیارهای مدیریت ممتاز و مقبول، طرح جایگزینی نامیده می شود.

وزارت نفت - دفتر وزیر

۱۶- در مقابل سمت

منظور از "در مقابل سمت"، تفویض مسئولیت به شاغل در شرایط احراز کمتر از حد مورد نیاز به منظور کسب دانش تجربه بیشتر و نهایتاً اثبات توانائیهای موردنظر می باشد.

۱۷- سمتهای کلیدی

سمتهایی هستند که مجموعه مسئولیتهای آن بر اساس شرح وظایف و شرایط احراز، تأثیر و تأثر درون یا برون سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و یا سیاسی دارند.

۱۸- پایه سمت

نمایش عددی یا حرفی است که براساس نظام طبقه بندی و ارزیابی مشاغل معرف ارزش نسبی یک سمت متناسب با ساختار سازمان می باشد.

۱۹- پایه شخصی

نمایش عددی یا حرفی است که کارمند رسمی در محدوده پایه سمت سازمانی و با توجه به تحصیلات، توانائی و تجربه احراز می نماید.

۲۰- شرایط احراز سمت

مجموعه مشخصاتی است که کارمند بایستی جهت اجراء و انجام مسئولیتهای سمت سازمانی دارا باشد.

۲۱- انتصاب

تثبیت کارمند در سمت سازمانی مورد نظر در صورت داشتن شرایط لازم احراز سمت، انتصاب خوانده می شود.

۲۲- ترفیع

اعطاء یک پایه شخصی به کارمند در صورت احراز شرایط لازم در سمت مورد نظر (به استثناء تثبیت اولیه) که معمولاً با افزایش حقوق و مزایا همراه می باشد.

۲۳- جداول ترفیعات

جداول مندرج در این مجموعه که بر اساس مدارک تحصیلی، سنوات خدمت معتبر، مفید و مرتبط بمنظور تثبیت و ترفیعات کارمندان تهیه و تنظیم شده اند.

۲۴- کارآموزی (پیشرفت ثابت)

مدت زمان تعیین شده جهت آشنایی و کسب تجربه از طریق آموزشهای حین کار بمنظور اطمینان از توانائی و شایستگی کارمند کارآموز در انجام وظایف محوله و برخورداری از تعدیلات حقوق را کارآموزی می نامند.

وزارت نفت  
دفتر وزیر

۲۵- دوره کارورزی

دوره محدود آمادگی و ورزیدگی در انجام وظایف خاص برای کسب تجربیات عملی به منظور انتصاب در سمت پیشنهادی دوره کارورزی نامیده می شود.

۲۶- سوابق کار قابل قبول

سوابق کار قابل قبول که در انتصاب یا ترفیع و سنوات خدمت مورد نیاز شغل مؤثر می باشد سوابقی است که طبق ضوابط و مقررات، معتبر، مفید و منطبق با شغل ارجاعی تشخیص داده شده است.

۲۷- سمت ستاره دار حالت اشتغال

سمت های با نام و ویژه کارمندی است که با تائید و ابلاغ حکم از کار افتادگی کلی از سوی اداره کل پذیرش و امور اداری ایثارگران بنیاد شهید و امور ایثارگران در شمول تبصره (۶) قانون حالت اشتغال قرار می گیرند. پایه این سمت ها حداقل معادل پایه آخرین سمت در تصدی کارمند بوده و حسب حصول شرایط دریافت ترفیع تا سقف پایه سمت متناظر با یک مقطع تحصیلی بالاتر جدول انتصابات و ترفیعات متناظر افزایش می یابد. با تحقق پایان خدمت کارمند مذکور، این سمت ها حذف می گردد.

۲۸- سمت ستاره دار جانبازی

سمت های با نام و ویژه کارمندان جانباز و فرزند شهید بوده که در صورت عدم کارایی مؤثر آنان و بلاسمت ماندن، این سمت ها ایجاد می گردد. پایه این سمت ها معادل پایه آخرین سمت در تصدی بوده و در طرحهای اصلاح ساختار سازمانی قابل تغییر نمی باشد. با جابجائی کارمند یا بازنشستگی این سمت ها از مجموعه سازمان مربوط حذف می گردد.

۵-۰۲- مقررات و ضوابط انتصاب و ترفیع کارمندان۵-۰۲-۱- انتصاب کارمندان

انتصاب کارمندان در ستاد وزارت نفت چهار شرکت اصلی، شرکتهای فرعی و تابعه آنها و واحدهای ستادی مستقل به طرق ذیل انجام می گیرد:

۱- انتصاب معاونین وزیر، مدیران عامل و مدیران چهار شرکت اصلی و شرکتهای فرعی و تابعه مطابق اساسنامه و قوانین مربوطه صورت خواهد پذیرفت.

۲- انتصاب در سمتهای کلیدی پس از بررسی برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی و تائید مدیر یا مدیرعامل ذیربط (حسب مورد) به طریق زیر انجام می گیرد:  
الف- سمتهای با پایه "الف" و بالاتر با تصویب وزیرنفت.

- ب- سمتهای با پایه "۱۷" و پائین تر با تصویب مدیرعامل شرکت اصلی.  
تبصره- گذراندن دوره های پرورش هیأت رئیسه و مدیریت و انطباق آن با برنامه های پیش ساخته و مصوب پرورش مدیر، جهت انتصاب مدیران و شاغلین سمتهای کلیدی الزامی می باشد.
- ۳- انتصاب کارمندان در سمتهای با پایه "الف" و بالاتر براساس طرح جایگزینی و پیشنهاد مدیر مربوطه یا مدیر عامل شرکتهای فرعی و تابعه یا رئیس واحد ستادی مستقل و بررسی و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی با تصویب مدیرعامل شرکت اصلی انجام می پذیرد.
- ۴- انتصاب کارمندان در سمتهایی که پایه ۱۴ الی ۱۷ دارند، براساس طرح جامع جانشینی مصوب چهار شرکت اصلی (حسب مورد) و پیشنهاد رئیس واحد ستادی مستقل یا رئیس امور یا اداره کل، بررسی و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت ذیربط و تصویب مدیر مربوطه یا مدیرعامل شرکتهای فرعی و تابعه انجام می گیرد.
- ۵- انتصاب کارمندان در سمتهای با پایه ۱۳ و پائین تر، بنا به پیشنهاد رئیس بلافصل و رؤسای مربوطه، بررسی و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت ذیربط با توجه به ارزشیابی و ارشدیت نسبی کارمندان و شرایط احراز سمت و تصویب رؤسای امور یا اداره کل که مستقیماً زیر نظر مدیران یا معاونین آنها انجام وظیفه می نمایند، صورت می پذیرد.

### ۲-۵-۰۲- انتصاب کارمندان در سمت های با شرایط احراز کمتر از دیپلم

انتصاب کارمندان تبدیل وضعیت یافته و جدیدالاستخدام با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم، طبق مقررات مندرج در این فصل انجام می پذیرد. ضمناً ضوابط و شرایط اختصاصی انتصاب کارمندان مزبور به شرح زیر می باشد:

- ۱- پیشرفت کارمندان با تحصیلات پایان دوره ابتدائی و سوم راهنمائی یا پایان دوره ابتدائی و دوره سه ساله آموزشگاه حرفه ای صنعت نفت به ترتیب حداکثر تا پایه ۱۰ و ۱۳ سازمانی حسب مورد خواهد بود.
- تبصره- اداره کل تشکیلات و روشها و امور سازمانی شرکت یا مدیریت مربوطه، ضمن هماهنگی کلی با یکدیگر اقدامات لازم را در جهت حذف، تغییر و اصلاح عناوین و ایجاد ارتباط منطقی بین شرح وظایف مشاغل کارمندی موجود و مشاغل با شرایط احراز کمتر از دیپلم بر اساس مقررات موضوعه به ویژه در سمتهایی که پایه های یکسان دارند، بعمل خواهند آورد.
- ۲- رعایت کلیه ضوابط و شرایط احراز سمت با در نظر گرفتن تجربیات و گذراندن دوره های آموزشی و آزمون حرفه ای مربوطه برای انتصابات ضروری است. کارمندانی که در مشاغل فنی و آزمون پذیر منصوب می گردند، در صورت عدم موفقیت در آزمون مربوطه حداکثر

می توانند تا ۲ بار دیگر به فاصله زمانی ۶ ماه مجدداً در آزمون مربوطه شرکت نمایند و در صورت عدم قبولی در سمت قبلی ابقاء خواهند شد. برای آگاهی از وضعیت دوره های آموزشی و آزمون حرفه ای کارمندان، تهیه شناسنامه آموزشی توسط اداره آموزش و برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت مربوطه ضروری است.

۳- کارمندانی که داشتن گواهینامه پایان دوره سه ساله آموزشگاه حرفه ای برای انتصاب آنان الزامی است، در صورتیکه این دوره را طی نکرده باشند، هر سال سابقه خدمت منطبق با سمت محوله به آنان معادل یکسال تحصیل در آموزشگاه حرفه ای منظور و نیز به ازاء سوابقی که کاملاً منطبق نباشد، هر ۲ سال سابقه کار معادل یکسال تحصیل در آموزشگاه حرفه ای تلقی و محاسبه خواهد گردید.

تشخیص سوابق مذکور از نظر درجه ارتباط شغلی با برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت مربوط می باشد.

تبصره- مدرک تحصیلی مأخوذه از آموزشگاههای حرفه ای صنعت نفت (دوره های سه ساله) به شرط دارا بودن تحصیلات پایان دوره ابتدائی صرفاً معادل قبولی سوم راهنمایی منظور می گردد.

۴- تحصیلات مازاد بر شرایط احراز سمت برای انتصاب جایگزین تجربه نخواهد شد.

۵- آن قسمت از سوابق شرکتی یا غیر شرکتی قابل قبول که در تعیین مزد یا حقوق اولیه کارمندان شاغل در سمتهای با شرایط احراز کمتر از دیپلم مورد محاسبه قرار گرفته است، طبق مقررات از نظر سنوات مورد نیاز شغل در امر انتصاب معتبر می باشد.

۶- کارمندان تبدیل وضعیت یافته و جدیدالاستخدام با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم که دارای مدرک تحصیلی دیپلم بوده و یا موفق به اخذ دیپلم می گردند، پس از گذشت ۵ سال از تاریخ تبدیل وضعیت به کارمندی، استخدام رسمی و یا ۷ سال سابقه خدمت رسمی در شرکت (اعم از کارگری و کارمندی) برابر سمتهای سازمانی مناسب با شرایط احراز حداقل دیپلم، با توجه به حفظ ارتباط شغلی و تجربه مرتبط و با رعایت مقررات موضوعه انتصاب می یابند.

تبصره- کارمندان جانباز با درصد جانبازی ۲۵ درصد و بیشتر، آزادگان و همچنین افرادی که ۶ ماه متوالی و یا ۹ ماه متناوب در فاصله ۱۳۵۹،۰۷،۰۱ لغایت ۱۳۶۷،۰۶،۳۱ حضور داوطلبانه بسیجی داشته اند، با دارا بودن مدرک دیپلم بدون شرط سابقه، با رعایت سایر شرایط در برابر سمت های با شرایط احراز حداقل دیپلم تغییر شغل می یابند.

وزارت نفت - دفتر وزیر

۷- کارمندان تبدیل وضعیت یافته که در حین خدمت مدرک تحصیلی پایان دوره راهنمایی یا آموزشگاه حرفه ای (دوره سه ساله) را اخذ نمایند، در صورت وجود سمت سازمانی مناسب و مرتبط با شغل محوله با توجه به شرایط احراز مشاغل مربوط و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت مربوطه، تغییر شغل خواهند یافت.

۸- به منظور ایجاد هماهنگی در شرایط احراز کلیه سمتهای سازمانی و حفظ ارتباط منطقی در مشخصات و ویژگیهای مشاغل از نقطه نظر مهارت و دانش کار و وجوه اختلاف آن و ارائه مبنای اصولی برای نیازهای استخدامی و برنامه ریزی نیروی انسانی، شرایط احراز در سطوح گوناگون به شرح ذیل می باشد:

الف- یک سال تجربه در مشاغل با شرایط احراز کمتر از دیپلم معادل یکسال کسر تحصیل در نظر گرفته می شود.

ب- انتصاب در برابر مشاغل با شرایط احراز کمتر از دیپلم با توجه به شرح شغل که در دفترچه شرایط احراز سمت مشاغل کمتر از دیپلم (کارگری) درج گردیده است، صورت خواهد پذیرفت.

### ۳-۲-۵- انتصاب کارمندان در سمت های با اختلاف ۳ یا ۴ پایه بیشتر از پایه شخصی

۱- انتصاب کارمندان در سمتی با دو پایه بیشتر از پایه شخصی آنان مجاز نمی باشد و صرفاً در موارد استثنائی انتصاب با دو پایه بیشتر از پایه شخصی و حداکثر تا چهار پایه اختلاف و با توجه به نیاز عملیاتی و توجیه منطقی براساس پیشنهاد مدیر مربوط یا رئیس واحد مستقل ستادی و بررسی و تأیید و بررسی و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت / مدیریت ذیربط به شرح زیر انجام می گیرد.

الف- انتصاب کارمندان در سمتهای پایه ۱۵ و کمتر:

تصویب مدیر اداری شرکت اصلی / مدیر عامل شرکت فرعی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد / رؤسای سازمانهای مستقل تابعه وزارت نفت (حسب مورد).

ب- انتصاب کارمندان در سمتهای پایه ۱۶ و ۱۷:

تصویب مدیر ذیربط در شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد وزارت نفت ( برای معاونت ها و واحدهای ستادی وزارت نفت ) و در شرکت های فرعی یا سازمان های مستقل ستادی با تصویب هیأت مدیره / هیأت رئیسه / هیأت امناء.

ج- انتصاب در سمت های با پایه سازمانی A و بالاتر:

تصویب هیأت مدیره شرکت اصلی.

وزارت نفت  
دفتر واپس

۲- برای کارمندان جدیدالاستخدام که برای سمت های کف سازمان در واحد مربوط جذب می شوند چنانچه اختلاف پایه شخصی و سمت ۳ یا ۴ پایه باشد، انتصاب با تصویب مدیر اداری شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد (برای واحدهای ستادی وزارت نفت) / رئیس یا مدیر عامل واحدهای مستقل وزارت نفت امکانپذیر است.

۳- پرداخت فوق العاده شغل (حق مقام) به شاغلان سمت های مشمول انتصاب های فوق برمبنای پایه واقعی سمت صورت می گیرد.

۴- انتصاب فعلی که بیش از ۲ پایه اختلاف دارند چنانچه مراحل تصویب خواهی فوق را حسب مورد طی نمایند، می توانند از فوق العاده جذب (حق مقام) پایه واقعی سمت برخوردار شوند.

۵- در شرایط استثنایی و با توجه به نیاز عملیاتی و توجیه منطقی انتصاب در برابر سمتهای با بیش از ۴ پایه بالاتر از پایه شخصی بر اساس پیشنهاد مدیر مربوط / مدیر عامل شرکت فرعی / رئیس واحد ستادی مستقل، بررسی و تائید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی / ستاد وزارت نفت (حسب مورد) تائید مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی ذیربط / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد برای مدیریتهای ستادی و واحدهای مستقل و تصویب معاون توسعه منابع انسانی و مدیریت، مشروط بر کاهش پایه سمت به چهار پایه اختلاف با پایه شخصی از طریق سیستم جامع نیروی انسانی اقدام می گردد. در صورت اعطاء ترفیع، پایه سمت بر مبنای پایه شخصی جدید تعدیل و مزایای مربوط به سمت طبق پایه سمت تعدیل شده اعطاء می شود.

(اطلاعیه شماره ۲۰۸۲۷۳/ت هـ م/۳۰۳ مورخ ۱۳۸۸،۰۷،۰۵)

#### ۴-۲-۵- انتصاب کارمندان در سمت های با پایه کمتر از پایه شخصی

انتصاب کارمند در سمت سازمانی با پایه کمتر از پایه شخصی مجاز نمی باشد، مگر در موارد ذیل:

۱- تقلیل پایه سمت سازمانی ناشی از ارزیابی مجدد یا حذف سمت سازمانی.

۲- انتقال از یک محل جغرافیائی به محل دیگر به دلیل گرفتاری شخصی یا رأی کمیسیون

پزشکی با تائید مدیر یا مدیر عامل ذیربط.

۳- منع اشتغال در واحد قبلی به علل انضباطی.

تبصره ۱- اخذ درخواست کتبی کارمند در مورد بند " ۲ " فوق الزامی می باشد.

تبصره ۲- انتصاب در سمتی با پایه کمتر از پایه شخصی تا حداکثر دو پایه سازمانی نسبت به پایه

شخصی تحت شرایط مندرج در فوق با پیشنهاد رئیس مربوطه و تائید برنامه ریزی نیروی انسانی چهار

شرکت اصلی (حسب مورد) و تصویب مدیر مربوطه در چهار شرکت اصلی یا مدیر عامل در شرکتهای

فرعی و تابعه بلافصل صورت می گیرد.

وزارت نفت  
دفتر وزیر



تبصره ۳- چنانچه کارمندی در سمتی با پایه کمتر از پایه شخصی منصوب گردد، می بایستی ظرف مدت دو سال در سمتی با پایه حداقل برابر با پایه شخصی مربوطه تثبیت شود. در صورت عدم امکان انتصاب، افزایش حقوق با توجه به مقررات موضوعه صورت خواهد پذیرفت. در مواردیکه انتصاب در سمتی با پایه کمتر از پایه شخصی با رضایت کارمند صورت پذیرد، افزایش حقوق بعد از دو سال با توجه به پایه سمت خواهد بود.

تبصره ۴- چنانچه کارمندی به دلیل انضباطی در سمتی با پایه کمتر از پایه شخصی منصوب گردد، از تاریخ انتصاب سقف حقوق وی در جدول ۲۱ پایه ای بر مبنای پایه سمت سازمانی خواهد بود.

#### ۵-۰۲-۵- انتصاب کارمندان در صورت تغییر رشته یا رشته شغلی

در شرایط خاص و در صورت نیاز عملیاتی چنانچه تغییر رشته یا رشته شغلی کارمند براساس پیشنهاد واحد گیرنده و تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی چهار شرکت اصلی (حسب مورد) توصیه گردد و این قبیل جایگزینی ها مستلزم گذراندن دوره آموزشی و یا کارورزی باشد، کارمند زیربط در صورت تأیید مقامات مندرج در بندهای ۳ و ۴ قسمت {۵-۰۲-۰۱} (برحسب مورد) در مقابل سمت با حفظ پایه شخصی منصوب و پس از طی موفقیت آمیز دوره مورد نظر و با تأیید برنامه ریزی نیروی انسانی در سمت مربوطه تثبیت می گردد.

بدیهی است در صورت عدم موفقیت در دوره فوق الاشاره برنامه ریزی نیروی انسانی با هماهنگی واحد مربوطه پیرامون تمدید دوره کارورزی یا تغییر سمت اتخاذ تصمیم می نماید.  
تبصره- دوره کارورزی حداقل ۶ ماه می باشد.

#### ۵-۰۲-۶- تغییر سمت کارمندان ماشین نویس، منشی، اپراتور تلکس و ...

تغییر سمت کارمندان ماشین نویس، منشی، اپراتور تلکس، منگنه زن کامپیوتر و راهنمایان تلفن و سمتهای مشابه به سایر سمتها، با رعایت موازین مسیرهای شغلی، منوط به داشتن شرایط ذیل و رعایت شرایط کلی انتصاب (مندرج در قسمت {۵-۰۲-۸}) کارمندان می باشد:  
۱- دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت معتبر شرکتی.

تبصره ۱- چنانچه سمتهای کارمندان ماشین نویس، منشی، اپراتور تلکس، منگنه زن کامپیوتر، راهنمایان تلفن و سایر سمتهای مشابه، به دلیل واگذاری خدمات آنان به پیمانکاران / ارکان ثالث، از طریق تشکیلات و روشها/ امور سازمانی و بهبود روشها حذف گردیده و متصدیان سمتهای مزبور بدون سمت گردند، در این صورت رعایت شرط دارا بودن حداقل ۱۰ سابقه خدمت شرکتی جهت تغییر سمت کارمندان مزبور الزامی نخواهد بود.

وزارت نفت - دفتر وادار

تبصره ۲- کارمندان مشمول این بند که کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت داشته باشند، چنانچه در حین اشتغال به کار در شرکت با دارا بودن حداقل ۵ سال سابقه شرکتهای موفق به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی مورد نیاز شرکت گردند، ضمن رعایت موارد ۲ و ۳ این قسمت می توانند تغییر سمت یابند.

۲- وجود سمت سازمانی مناسب.

۳- تأمین جانشین جهت ترخیص کارمند ذیربط.

#### ۷-۰۲-۵- بدون سمت نمودن کارمندان

بدون سمت نمودن کارمندان فقط در موارد مندرج در این قسمت امکان پذیر می باشد:

۱- حذف سمت سازمانی و عدم وجود سمت مناسب دیگر در واحد مربوطه.

۲- استفاده از مرخصی استعلاجی و بدون حقوق یا تحصیلی و مأموریت بیش از ۶ ماه.

۳- صدور رأی مراجع رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان مبنی بر انفصال و برکناری بیش

از ۶ ماه.

۴- غیبت متوالی بیش از دو ماه.

۵- مازاد شدن کارمند طبق ضوابط و مقررات مربوطه.

تبصره- چنانچه موانع فوق برطرف و کارمند آماده اشتغال گردد، واحد مربوطه طی مدت ۳ ماه موظف به تعیین تکلیف کارمند خواهد بود.

#### ۸-۰۲-۵- ضوابط و شرایط انتصاب کارمندان

ضوابط و شرایط انتصاب کارمندان به شرح ذیل می باشد:

۱- وجود سمت سازمانی مناسب.

۲- دارا بودن شرایط احراز سمت مورد نظر.

۳- دارا بودن ارشدیت نسبی و توجه به ارزشیابی کارمند (شایستگی، استعداد، خلاقیت و

طرز انجام کار).

۴- توجه به باقیمانده سالهای مفید خدمت با در نظر گرفتن سن بازنشستگی.

۵- پیش بینی میزان پیشرفت براساس موازین مسیره های شغلی و کارراه کارمندان.

۶- گذراندن موفقیت آمیز دوره های آموزشی مورد نیاز سمت.

وزارت نفت - دفتر وزیر