

۱۴_ خاتمه خدمت و مزایای آن

۱۴-۰۱- علل و موارد خاتمه خدمت

۱-۴-۰۱-۱- خاتمه خدمت در طی دوره آزمایشی

۲-۴-۰۱-۲- مازاد بر احتیاج

۳-۴-۰۱-۳- از کار افتادگی

۴-۴-۰۱-۴- استعفاء

۵-۴-۰۱-۵- بازنشستگی

۶-۴-۰۱-۶- بازخرید سنوات خدمت

۷-۴-۰۱-۷- علل انضباطی

۸-۴-۰۱-۸- غیبت طولانی

۹-۴-۰۱-۹- فوت

۱۴-۰۲- چگونگی تعیین تکلیف کارمندان مشمول بازخرید و بازنشستگی قبل

از موعد / کارمندان مازاد

۱-۴-۰۲-۱- مشمولین

۲-۴-۰۲-۲- علل عدم نیاز

۳-۴-۰۲-۳- هسته های تصمیم

۴-۴-۰۲-۴- مراحل اجرایی

۵-۴-۰۲-۵- نحوه تعیین مزایای بازخرید و مقرری بازنشستگی قبل از موعد

۶-۴-۰۲-۶- سایر موارد

۱۴-۰۳- محاسبه مستمری / مقرری بازنشستگان

۱۴-۰۴- مستمری فوت یا از کار افتادگی کلی و دائم

۱-۴-۰۴-۱- فوت و یا از کار افتادگی کلی و دائم ناشی از کار

۲-۴-۰۴-۲- فوت و یا از کار افتادگی کلی و دائم غیر ناشی از کار

۳-۴-۰۴-۳- معلول و از کار افتاده کلی و دائم در جریان انقلاب اسلامی

- ۱۴-۰۵- بازماندگان واجد شرایط و افراد تحت تکفل
- ۱۴-۰۶- تسهیم مستمری ماهانه بازماندگان واجد شرایط
- ۱۴-۰۷- نقل و انتقال کسور بیمه و بازنشستگی کارمندان
- ۱۴-۰۸- کسور بازنشستگی کارمندان قراردادی (جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی)
- ۱۴-۰۹- نحوه محاسبه دوران اسارت کارمندان آزاده
- ۱۴-۱۰- محاسبه سوابق خدمت غیر دولتی و خارج از کشور کارمندان
- ۱۴-۱۰-۱- محاسبه سوابق خدمت غیر دولتی کارمندان
- ۱۴-۱۰-۲- احتساب سوابق خدمت خارج از کشور
- ۱۴-۱۱- پاداش سنوات خدمت کارمندان
- ۱۴-۱۲- هدیه و تقدیرنامه کارمندان بازنشسته
- ۱۴-۱۲-۱- شمول مقررات
- ۱۴-۱۲-۲- میزان هدیه
- ۱۴-۱۲-۳- بودجه
- ۱۴-۱۳- خدمات درمانی بازنشستگان
- ۱۴-۱۴- پرداخت های هنگام خاتمه خدمت
- ۱۴-۱۴-۱- حقوق
- ۱۴-۱۴-۲- پرداخت حقوق ایام مرخصی
- ۱۴-۱۵- رویه عمل، مدارک و گزارش های خاتمه خدمت
- ۱۴-۱۵-۱- اعلام پایان خدمت
- ۱۴-۱۵-۲- استرداد اموال متعلق به شرکت
- ۱۴-۱۵-۳- تخلیه منازل شرکت
- ۱۴-۱۵-۴- اعتراض به رأی خاتمه خدمت به علل انضباطی
- ۱۴-۱۵-۵- گواهی سابقه خدمت

وزارت نفت
دفتر وزیر



۶-۱۵-۱۴- برقراری مستمری برای افراد تحت تکفل کارمند متوفی

وزارت نفت - دفتر وزیر

۱۴- خاتمه خدمت و مزایای آن

خاتمه خدمت عبارتست از قطع رابطه استخدامی کارمند با صنعت نفت به علل مختلف از قبیل بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و دائم، استعفاء، اخراج و فوت و مزایای آن شامل وجوهی است که کارمند و یا بازماندگان وی به هنگام خاتمه خدمت دریافت می دارند و همچنین امکانات درمانی که در صورت بازنشستگی، از کار افتادگی کلی دائم و یا فوت در اختیار کارمند و یا خانواده وی قرار می گیرد.

۱۴-۰۱- علل و موارد خاتمه خدمت

۱۴-۰۱-۱- خاتمه خدمت در طی دوره آزمایشی

صنعت نفت می تواند در طی دوره آزمایشی، طبق قوانین و مقررات موضوعه و بدون پرداخت وجهی از این بابت، به خدمت هر یک از کارمندان خاتمه دهد، در این مورد حق هر گونه اعتراض از کارمند سلب می گردد. کارمند نیز می تواند در طی دوره مزبور، با اطلاع قبلی به صورت مکتوب، خدمت در صنعت نفت را ترک نماید.

۱۴-۰۱-۲- مازاد بر احتیاج

خدمت کارمندی که به دلایل عملکرد ضعیف (کارآیی پایین)، انضباطی، بلاسمتی ناشی از تغییرات سازمانی، رفتاری شخصی و خانوادگی و ناتوانی جسمی، روحی و روانی و یا علل دیگر مازاد بر احتیاج تشخیص داده می شود، بر اساس مقررات مندرج در این فصل خاتمه می یابد.

۱۴-۰۱-۳- از کار افتادگی

خدمت کارمندی که به علل ناشی یا غیر ناشی از کار، از کار افتاده کلی و دائم گردد، به موجب مقررات بازنشستگی صنعت نفت خاتمه می یابد.

۱۴-۰۱-۴- استعفاء

۱- کارمند رسمی شرکت می تواند قصد خود را دایر بر ترک خدمت یک ماه قبل از طریق رئیس مستقیم / مدیر ذیربط به صورت کتبی به اطلاع شرکت برساند و مستعفی گردد. در مواردی که ادامه خدمت کارمند مستعفی تا پایان دوره اخطار یک ماهه به نظر شرکت مربوط ضروری نباشد، ممکن است تاریخ ترک خدمت کمتر از یک ماه تعیین گردد.

۲- مدت اخطار قبلی کارمند قراردادی و پیمانی طبق شرایطی است که در قرارداد منعقد شده بین وی و شرکت ذکر گردیده است.

تبصره- به منظور آگاهی بر دلائل و علل استعفای کارمند در فاصله بین تسلیم استعفاء و ترک خدمت، خلاصه ای از نظرات وی طی مصاحبه تهیه و به امور اداری ارسال می گردد. چنانچه استعفای کارمند ناشی از سوء تفاهم و یا به علت عدم رضایت کارمند از صنعت نفت بوده و دلائل

وی منطقی و صحیح باشد، باید قبل از پذیرفتن استعفاء تا حد امکان با رفع علل نسبت به انصراف کارمند از استعفاء کوشش به عمل آید. در صورتی که کارمند ارشد و یا کارمندی که دارای سابقه خدمت طولانی می باشد از خدمت استعفاء دهد، مقامات مافوق باید اطمینان حاصل نمایند که کارمند مستعفی از نتایج و عواقب استعفاء و مزایایی که از دست خواهد داد آگاهی حاصل کرده است.

۵-۰۱-۱۴- بازنشستگی

هدف از تدوین مقررات بازنشستگی کارمند آن است که مستمری بازنشستگی و مستمری از کارافتادگی کلی و دائم جهت کارمند و همچنین بازماندگان تحت تکفل واجد شرایط وی تأمین گردد. عضویت در صندوق بازنشستگی از دهم دیماه ۱۳۴۴ برای کارمند پیمانی / رسمی اجباری گردیده است.

کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما به ترتیب ۶ درصد و ۱۹ درصد حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه، کارگاهی، جذب (۸٪)، فوق العاده تخصصی شغل، اعضاء هیأت علمی و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) می باشد.

تبصره ۱- در کلیه مواردی که به کارمند حقوق پرداخت می گردد اعم از حقوق کامل یکماه و یا در مرخصیهای بدون حقوق کمتر از یکماه که کارمند قسمتی از حقوق ماهانه خود را دریافت می نماید، کسور بازنشستگی بر اساس حقوق یک ماه تمام توسط شرکت محاسبه می گردد.

تبصره ۲- پرداخت کسور سهم کارمند کارمندان جانباز از تاریخ ۱۳۷۹،۰۱،۰۱ به بعد تا زمان تصویب سند راهبردی خدمات رسانی به ایثارگران بر عهده کارفرمای مربوط می باشد.

تبصره ۳- در مواردی که به کارمند مرخصی بدون حقوق اعطاء می گردد، در صورتی که مدت مرخصی کمتر از ۹۰ روز باشد، در مراجعت کارمند از مرخصی، کسور بازنشستگی سهم کارمند برای مدت مزبور محاسبه و به حساب بدهکار کارمند منظور و مدت مرخصی جزو خدمت معتبر کارمند از لحاظ بازنشستگی محسوب می گردد. لیکن چنانچه مدت مرخصی بدون حقوق از ۹۰ روز تجاوز نماید، پس از مراجعت از مرخصی، به شرط محاسبه کسور متعلقه سهم کارمند و کارفرما براساس حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی ماهانه زمان درخواست (به نرخ شمال) و پرداخت کامل آن حسب ضوابط توسط کارمند، نسبت به احتساب سابقه دوران مزبور به عنوان سابقه خدمت معتبر از نظر بازنشستگی اقدام می گردد.

تبصره ۴- فوق العاده اعضاء هیأت علمی از تاریخ ۱۳۹۰،۰۱،۰۱ مشمول کسور بازنشستگی می باشد.

تبصره ۵- فوق العاده جذب عمومی (۸٪) از تاریخ ۱۳۸۱،۰۱،۰۱، فوق العاده شغل / حق مقام (بر مبنای پایه شخصی) از تاریخ ۱۳۹۲،۰۱،۰۱ و عامل ضریب مدرک تحصیلی از فوق العاده تخصصی شغل از تاریخ ۱۳۹۲،۱۱،۱۳ مشمول کسور بازنشستگی می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر

۱- بازنشستگی عادی

کارمندان رسمی مرد با سن ۶۰ سال تمام و کارمندان رسمی زن با سن ۵۵ سال تمام به شرط داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت در صنعت نفت بازنشسته عادی می گردند.

تبصره ۱- ادامه خدمت کارمندان پس از رسیدن به سن بازنشستگی عادی به صورت تعویق بازنشستگی تا سن ۶۵ سالگی (در مورد کارمندان زن ۶۰ سالگی) منوط به تصویب وزیر نفت می باشد. شرایط تعویق بازنشستگی کارمندان مطابق بند (۳) از قسمت {۱۶-۰۱-۲} فصل ۲ کماکان مجری می باشد.

تبصره ۲- سن بازنشستگی عادی کارمندانی که از تاریخ تصویب آئین نامه نظامهای اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت (۱۳۹۳،۰۹،۰۱) در وزارت نفت و شرکتهای تابعه استخدام گردیده/ می گردند برای کارمند مرد ۶۵ سال و برای کارمند زن ۵۵ سال (مشروط به داشتن حداقل پانزده سال سابقه خدمت در صنعت نفت) می باشد.

۲- بازنشستگی قبل از موعد

الف- به اختیار کارمند

کارمندان مرد می توانند با داشتن ۵۵ سال تمام سن یا بیشتر (۵۰ سال تمام یا بیشتر در مورد کارمندان زن) و حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت معتبر (۱۵ سال تمام در مورد کارمندان زن) تقاضای بازنشستگی قبل از موعد نمایند که در این حالت به ازای هر سال باقیمانده تا سن بازنشستگی عادی معادل ۳ درصد از مقرری کارمند کسر می شود. در صورت خدمت در مناطق بد آب و هوا (گرمسیر) حد نصاب سن مذکور برای هر چهار سال خدمت در آن مناطق یکسال تقلیل می یابد، لیکن در هر حال نباید سن کارمندان ذکور از ۵۰ سال تمام (۴۵ سال تمام در مورد کارمندان زن) کمتر باشد.

تبصره ۱- کارمندانی که در برابر اشعه به کار اشتغال دارند، در صورتی که دارای ۵۰ سال (آقایان) یا ۴۵ سال (خانم ها) سن باشند، سنوات خدمت ارفاقی مربوط به کار با اشعه در احتساب حداقل سنوات مورد نیاز (به ترتیب ۲۰ و ۱۵ سال) برای بازنشستگی منظور می شود.

تبصره ۲- کارمندانی که براساس قانون حفاظت در برابر اشعه از سنوات خدمت اضافی برخوردار می شوند، می توانند در صورت درخواست به تعداد سال های مزبور زودتر از سن بازنشستگی عادی بازنشسته شوند. این درخواست موجب کسر سه درصد (۳٪) مستمری به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی نخواهد بود.

وزارت نفت و انرژی

تبصره ۳- شاغلین مشاغل غواصی با داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سابقه کار غواصی می توانند بر اساس درخواست کتبی خود و موافقت شرکت با ده (۱۰) سال ارفاق در سنوات خدمت بازنشسته شوند.

در موارد بازنشستگی عادی، بازنشستگی قبل از موعد به اختیار کارفرما، از کار افتادگی کلی دائم و فوت به ازاء هر سال کار در شغل غواصی شش (۶) ماه ارفاقی به سنوات کارمند افزوده شود. "حداکثر سنوات ارفاقی ده (۱۰) سال می باشد".

کسور بازنشستگی ناشی از احتساب سنوات خدمت ارفاقی بر عهده کارفرما می باشد و همه ماهه به حساب صندوق های بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت پرداخت می شود.

کسور بازنشستگی کارمندانی که قبلاً شاغل غواصی بوده اند بر مبنای آخرین حقوق و از محل بودجه آخرین کارفرما پرداخت می گردد.

سنوات ارفاقی در محاسبه پاداش سنوات خدمت منظور می شود.

ب- به تصمیم صنعت نفت

کارمندان مرد با داشتن ۵۰ سال تمام سن یا بیشتر و کارمندان زن با داشتن ۴۵ سال تمام یا بیشتر و حداقل ۲۰ سال تمام سابقه خدمت معتبر (حداقل ۱۵ سال تمام در مورد کارمندان زن) می توانند با توجه به مقررات مربوط از خدمت در صنعت نفت معاف و بازنشسته گردند.

ج- بازنشستگی قبل از موعد جانبازان / آزادگان جانباز / فرزندان شاهد

(۱)- کارمندان جانباز و آزاده/ و فرزند شاهد که بدون احتساب سنوات خدمت ارفاقی دارای حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی باشند (در صورتی که حداقل ده سال آن سنوات خدمت در صنعت نفت باشد) با اعطاء سنوات ارفاقی متناسب با درصد جانبازی (حداکثر ده سال) با رعایت سایر شرایط موضوعه می توانند درخواست بازنشستگی قبل از موعد نموده و از مستمری ماهانه برخوردار گردند.

تبصره- حداقل سنوات خدمت برای کارمندان استخدامی بعد از ۱۳۹۳،۰۹،۱ پانزده (۱۵) سال افزایش می یابد.

(۲)- کلیه جانبازان و آزادگان / و فرزندان شاهد مشمول در صورتی که مدت خدمت مبنای بازنشستگی آنها با احتساب سنوات خدمت واقعی (حداقل ۲۰ سال) و سنوات ارفاقی (حداکثر ۱۰ سال) جمعاً ۳۰ سال تمام باشد، از احراز شرط

حداقل سن بازنشستگی (۵۰ سال مرد، ۴۵ سال زن) معاف خواهند بود. در غیر اینصورت داشتن حداقل سن مذکور برای بازنشستگی الزامی است.

(۳)- تعیین سنوات ارفاقی به شرح زیر صورت می گیرد:

- سنوات ارفاقی به جانبازان تا ۴۰ درصد جانبازی حداکثر ۶ سال (۷۲ ماه)

تعلق می گیرد.

- به جانبازان دارای بیش از ۴۰ درصد جانبازی تا رسیدن به درصد از

کار افتادگی کلی حداقل ۶ سال (۷۲ ماه) و حداکثر ۱۰ سال (۱۲۰ ماه) تعلق می گیرد.

- با توجه به درصدها و سنوات ذکر شده به جانبازان متقاضی

بازنشستگی قبل از موعد با هر درصد جانبازی به ازاء هر درصد جانبازی به طور متوسط ۱٫۸ ماه سنوات ارفاقی با پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما توسط کارفرما تعلق می گیرد که حداکثر سنوات ارفاقی ۱۰ سال می باشد مشروط بر آنکه جمع سنوات معتبر و ارفاقی از ۳۰ سال بیشتر نشود.

- برای فرزندان شاهد معادل سنوات ارفاقی تخصیص یافته به جانباز ۵۰٪

اعمال خواهد شد.

(۴)- در صورتی که سابقه خدمت معتبر بدون احتساب سنوات خدمت

ارفاقی کمتر از ۳۰ سال باشد، سنوات خدمت ارفاقی حداکثر تا سقف ۳۰ سال قابل اعمال خواهد بود. در این حالت سابقه خدمت ارفاقی مازاد بر سی سال مشمولین قابل احتساب نبوده و در تعیین مستمری بازنشستگی و پاداش اعمال نخواهد شد.

(۵)- در صورتی که مستمری تعیین شده براساس مقررات جاری برای

کارمند جانباز با کمتر از ۳۳٪ از کار افتادگی و یا بین ۳۳٪ تا آستانه از کار افتادگی دائم به ترتیب از ۷۰ و ۸۰ درصد آخرین حقوق و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی یا حداقل مستمری بازنشستگی به تقاضای شخصی کمتر باشد، بیشترین مستمری محاسبه شده متعلق به هر یک از دو گروه فوق حسب مورد قابل پرداخت خواهد بود.

(۶)- ملاک سنوات ارفاقی از نظر درصد جانبازی بالاترین میزان جانبازی

از آغاز تا زمان بازنشستگی است.

(۷)- مرجع تشخیص و اعلام درصد جانبازی منحصرأ کمیسیون تخصصی

پزشکی بنیاد شهید و امور ایثارگران می باشد.

وزارت نفت
معاونت امور ایثارگران

(۸)- جهت حصول اطمینان از آگاهی کامل و دقیق مشمولین از شرایط و مزایای مربوطه، روند بررسی و تأیید درخواست جانبازان و آزادگان مشمول به شرح ذیل می باشد:

- درخواست متقاضی به رئیس واحد ذیربط
- بررسی شرایط و اظهارنظر رئیس واحد و ارجاع به شورای مشورتی
- بررسی درخواست در شورای مشورتی شرکت یا مدیریت ذی ربط
- مرکب از رئیس امور ایثارگران (رئیس شورا)، نمایندگان امور اداری/ امور کارکنان، روابط کار و مددکاری اجتماعی و نماینده واحد متبوع جانباز جهت توجیه متقاضی (حتی المقدور با دعوت از همسر وی) با حضور متقاضی و ارائه نظریه مشورتی
- بررسی درخواست و اظهارنظر شورای مشورتی در شورای بازخرید / بازنشستگی شرکت اصلی / ستاد با حضور رئیس امور ایثارگران شرکت اصلی و اتخاذ تصمیم و ارجاع برای تصویب نهایی در صورت موافقت با بازنشستگی
- تصویب مدیرعامل شرکت اصلی ذیربط / معاون ذیربط وزیر

(۹)- مدت خدمت در جبهه و مدت معالجه جانبازان پس از تأیید موضوع توسط مراجع ذی ربط، از هر نظر جزو سنوات قابل قبول از لحاظ بازنشستگی محسوب گردیده و سهم کسور بازنشستگی/بیمه کارکنان و کارفرما، بعهده کارفرما خواهد بود، لیکن مدت خدمت جانبازان در جبهه که جزو خدمت دوره ضرورت محسوب گردیده است، مشمول این مزایا نخواهد شد.

(۱۰)- پاداش سنوات خدمت به مشمولین واجد شرایط جزء (ج) بر اساس سنوات خدمت معتبر بازنشستگی تعلق می گیرد.

۳- مستمری معوق

کارمندانی که بدون در نظر گرفتن سوابق خدمت اضافی و یا ارفاقی دارای حداقل سابقه خدمت معتبر برای بازنشستگی در تاریخ خاتمه خدمت بوده و با نداشتن شرایط بازنشستگی قبل از موعد از نظر سن چنانچه از ادامه خدمت استعفا و یا به خدمت آنان خاتمه داده شود، می توانند در صورت داشتن شرایط ذیل، پس از رسیدن به سن تقاعد (آقایان ۶۰ سالگی و خانمها ۵۵ سالگی) خود و یا بازماندگان واجد شرایط آنها از مستمری ماهانه ای که مطابق مقررات تعیین می شود تحت عنوان مستمری معوق برخوردار گردند.

وزارت نفت
معاون وزیر

تبصره- کارمندی که به جای اخذ کسور بازنشستگی (سهم کارمند) طرح مستمری معوق را انتخاب نموده در صورتی که قبل از رسیدن به سن عادی بازنشستگی فوت نماید، بازماندگان واجد شرایط وی می توانند از زمان فوت از مستمری ماهانه طبق مقررات بازنشستگی صنعت نفت استفاده نمایند.

الف- شرایط برقراری مستمری معوق کارمندان

(۱) - داشتن حداقل سابقه معتبر برای بازنشستگی حسب مقررات در تاریخ

خاتمه خدمت.

توضیح: حداقل سابقه خدمت معتبر برای بازنشستگی قبل از موعد تا تاریخ ۱۳۶۲،۱۱،۰۱ پانزده (۱۵) سال برای آقایان و خانمها بوده و بعد از آن بیست (۲۰) سال برای آقایان و پانزده (۱۵) سال برای خانمها تعیین شده است. بدین ترتیب کسانی که قبل از ۱۳۶۲،۱۱،۰۱ ترک خدمت نموده اند با داشتن حداقل ۱۵ سال سابقه خدمت و کسانی که از ۱۳۶۲،۱۱،۰۱ به بعد ترک خدمت نموده اند با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت (خانمها ۱۵ سال) می توانند به هنگام رسیدن به سن تقاعد در صورت داشتن دیگر شرایط از مستمری بعدی برخوردار شوند.

(۲) - عدم تسویه حساب و دریافت کسور بازنشستگی از صندوق بازنشستگی صنعت نفت.

(۳) - عدم عضویت یا دریافت مستمری از سایر صندوقهای بازنشستگی بعد از خاتمه خدمت.

(۴) - ارائه درخواست کتبی به امور بازنشستگی مبنی بر تقاضای استفاده از مستمری معوق حداکثر تا سه ماه بعد از تاریخ خاتمه خدمت.

تبصره- کارمندان مشمول که قبل از تاریخ ۱۳۸۶،۰۲،۳۰ خاتمه خدمت یافته اند در صورت عدم ارائه درخواست، ظرف مهلت مقرر بعد از تاریخ مذکور بایستی درخواست خود را به امور بازنشستگی تحویل دهند.

(۵) - علت خاتمه خدمت در صنعت نفت مواردی غیر از بازخریدی، محکومیت به اخراج (جز به دلیل غیبت) و یا انفصال دائم از خدمات دولتی باشد.

تبصره- متقاضیان استفاده از مستمری معوق واجد شرایط، در سن تقاعد (سن عادی بازنشستگی) چنانچه مشمول برخورداری از مستمری معوق گردند، مشمول شرط حداقل ده سال سابقه خدمت معتبر همچون بازنشستگی در سن عادی نمی باشند.

وزارت نفت

ب- نحوه تعیین مستمری معوق

(۱)- محاسبه میانگین حقوق اصلی دو سال آخر منتهی به تاریخ ترک خدمت.

(۲)- تعیین سابقه معتبر.

(۳)- تعیین اولین مستمری در زمان رسیدن به سن تقاعد یا فوت طبق فرمول و ضوابط جاری محاسبه مستمری در سال رسیدن به سن تقاعد با استفاده از میانگین حقوق و سابقه معتبر تعیین شده در فروع (۱) و (۲).

(۴)- مستمری تعیین شده از سن تقاعد به بعد مشمول افزایش ها و تعدیل های سالهای بعد و رعایت حداقل مستمری خواهد بود.

ج- سایر موارد

(۱)- کارمندانی که قبل از احتساب سوابق خود (قراردادی- پیمانی- خدمت نظام) ترک خدمت نموده لیکن با صندوق بازنشستگی تسویه حساب ننموده اند، چنانچه با تسلیم درخواست کتبی به صندوق بازنشستگی متقاضی احتساب سوابق مذکور به منظور رسیدن به حداقل سابقه جهت استفاده از مستمری معوق گردند، در صورت پرداخت کسور بازنشستگی (سهم کارفرما و کارمند)، به نرخ روز (اعلام صندوق بازنشستگی) به صندوق، سوابق مذکور به منظور برخورداری از مزایای فوق قابل احتساب خواهد بود.

(۲)- کارمندانی که با کمتر از ۲۰ سال، در تاریخ ۱۳۶۲،۱۱،۰۱ پانزده (۱۵) سال سابقه را حاصل نموده و ترک خدمت آنان بعد از تاریخ مذکور باشد، در صورت رعایت سایر شرایط می توانند از مستمری معوق برخوردار شوند.

(۳)- در مواردی که کسور بازنشستگی کارمندانی که ترک خدمت نموده اند با بدهی وام مسکن یا سایر بدهی ها تهاتر شده باشد و این تهاتر بدون درخواست کارمند توسط صندوق صورت گرفته باشد، چنانچه کارمند نسبت به واریز بدهی خود با کارمزد محاسبه شده توسط صندوق اقدام نماید، در صورت داشتن دیگر شرایط می تواند از مستمری معوق بهره مند گردد.

(۴)- به مشمولین مستمری معوق در دوران بازنشستگی از طرف کارفرما هیچگونه مزایای رفاهی از قبیل، خدمات درمانی، بن، وامهای اضطراری و ... تعلق نمی گیرد.

وزارت نفت - موقف وزیر



۴- تاریخ بازنشستگی

به منظور پیش گیری از مشکلات محاسبه آخرین حقوق قبل از بازنشستگی، تاریخ خاتمه خدمت کارمند (آخرین روز اشتغال) بجز اسفند ماه، آخرین روز ماهی در نظر گرفته می شود که کارمند در آن ماه قرار است بازنشسته شود. بدین ترتیب شروع تاریخ بازنشستگی اولین روز ماه بعد خواهد بود.

تبصره ۱- تاریخ اولین روز بازنشستگی کارمندی که در هر یک از روزهای اسفند ماه به سن عادی بازنشستگی (۶۰ سال آقایان و ۵۵ سال بانوان) می رسند آخرین روز اسفند ماه می باشد. تبصره ۲- اولین روز پرداخت مستمری برای اینگونه کارمندان در تاریخ آخرین روز اسفند ماه صورت می گیرد و در اول فروردین سال بعد از اضافات تعدیلی بازنشستگان برخوردار خواهند شد.

تبصره ۳- تعطیل بودن روز بازنشستگی موجب تغییر تاریخ بازنشستگی کارمندان نمی شود.

تبصره ۴- کارمندی که تا پایان بهمن ماه هر سال بازنشسته می شوند آخرین روز ماه جزو روزهای اشتغال بکار محسوب و حقوق ماه مورد نظر (در صورت اشتغال/مرخصی استحقاقی) به صورت کامل پرداخت می شود.

تبصره ۵- کسور بازنشستگی سهم کارمند در آخرین ماه اشتغال نیز همانند ماههای قبل از سوی کارفرما از حقوق کارمند کسر و به صندوق بازنشستگی پرداخت می شود.

۶-۰۱-۱۴- بازخرید سنوات خدمت

کارمندی که فاقد شرایط حداقل سابقه خدمت معتبر از نظر بازنشستگی مندرج در اجزاء ذیل بند (۲) قسمت {۰۱-۱۴} باشند، سنوات خدمت آنان بازخرید می شود. مزایای متعلقه به کارمند مشمول بابت بازخرید سنوات خدمت به شرح زیر تعیین می گردد:

در بازنشستگی قبل از موعد که طبق مقررات موضوعه برای تعیین مقرری کارمند به ازاء هر سال مانده به سن بازنشستگی ۳ (سه) درصد از مقرری مربوط کسر می گردد، در شرایطی که به علت عدم احراز حداقل سابقه خدمت (معتبر از نظر بازنشستگی) کارمند در شمول بازخرید سنوات خدمت قرار می گیرد به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر یک ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی تعیین و پرداخت می گردد. سایر موارد که مقرری مربوط بدون کسر ۳ (سه) درصد تعیین می شود، به واجدین شرایط بازخرید سنوات خدمت این گروه از کارمندان به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر دو ماه حقوق به شرح فوق قابل پرداخت است.

وزارت نفت
دفتر وزیر

۱۴-۰۱-۷- علل انضباطی

کارمند با امضای قرارداد استخدامی موظف به رعایت کلیه مقررات اداری و استخدامی و اصول جاری می باشد. تخلف از مقررات و اصول جاری به شرح مندرج در فصل ۱۳- "وظایف کارمندان و انضباط" ممکن است موجب خاتمه خدمت کارمند گردد.

۱۴-۰۱-۸- غیبت طولانی

غیبت کارمند از کار بدون عذر موجه و اطلاع قبلی، نقض قرارداد استخدامی محسوب می گردد و چنانچه این غیبت بیش از ۲ ماه متوالی و یا ۴ ماه متناوب در سال باشد، بر اساس مقررات مندرج در فصل ۱۳- "وظایف کارمندان و انضباط" و پس از اتخاذ تصمیم هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان، به خدمت کارمند خاتمه داده می شود.

۱۴-۰۱-۹- فوت

تاریخ خاتمه خدمت در مورد فوت کارمند، روز بعد از فوت خواهد بود ولی اقدام در این مورد منوط به ارائه مدارک رسمی می باشد.

بازماندگان کارمند متوفی از کمک های نقدی ذیل برخوردار می گردند:

۱- کمک مالی بمیزان ۶ ماه آخرین حقوق، فوق العاده ویژه و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد).

۲- دریافت غرامت موضوع طرح تأمین آتیه کارکنان.

۳- پاداش سنوات خدمت.

کمک های نقدی فوق در فصل ۹- "مزایا و خدمات رفاهی" و این فصل شرح داده شده است.

۱۴-۰۲- چگونگی تعیین تکلیف کارمندان مشمول بازخرید و بازنشستگی قبل**از موعد / کارمندان مازاد**

کارمندانی که به دلایل مختلف خدمات آنان مورد نیاز واحد متبوعه نبوده و در فرآیند کاریابی امکان استفاده از خدمات مذکور در سطح صنعت نفت فراهم نباشد و یا در شرایطی که بنا به دلایل متقن (مشکلات خانوادگی/معذوریت پزشکی) تقاضای بازخرید/بازنشستگی قبل از موعد آنان مورد بررسی قرار می گیرد، با تأکید بر اهتمام هر چه بیشتر مسئولین در جذب و نگهداری این گروه چنانچه نتیجه کاریابی منجر به انتصاب ایشان به سمت مناسب نگردد و یا امکان استفاده از خدمات قابل ارائه به نحو مطلوب میسر نباشد قبل از رسیدن به سن بازنشستگی با استفاده از مقررات خاتمه خدمت کارمندان، قبل از موعد بازنشسته یا بازخرید می شوند.

وزارت نفت و پتروشیمی

۱-۰۲-۱۴- مشمولین

کلیه کارمندان رسمی که از طرف شرکت ها و مدیریت های به دلایل عدم امکان استفاده از خدمات مطلوب آنان قابل ترخیص اعلام شوند و خارج از حالت های ذیل نیز باشند، واجد شرایط مقررات مزبور و مزاد تلقی خواهند شد:

۱- مشمولین از کار افتادگی کلی دائم، بنا بر نظر شورای عالی پزشکی سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت.

۲- مشمولین قانون حالت اشتغال.

۲-۰۲-۱۴- علل عدم نیاز

۱- عملکرد ضعیف (کارآیی پایین)

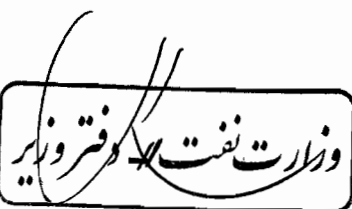
کارمندی که بنا بر مدارک و ارزیابی طرح انجام کار در سه سال متوالی "د" (متوسط) و یا کمتر، یا اینکه دو سال متوالی "هـ" (ضعیف) ارزیابی شود و به تشخیص رئیس واحد و مدیرعامل شرکت فرعی / مدیریت مربوط و تائید مدیرعامل شرکت اصلی / معاون وزیر ذیربط (حسب مورد) از کارآیی لازم جهت انجام وظایف محوله برخوردار نبوده و در فرآیند کاریابی جذب نگردد.

تبصره ۱- در صورت نیاز موضوع با ارجاع به اداره روابط کار و رسیدگی به مشکلات در شرکت اصلی بررسی شده و نتیجه به رئیس واحد مربوطه اعلام شود، در هر حال تشخیص عملکرد ضعیف بر عهده کارفرمای مربوطه می باشد.

تبصره ۲- کارمندان جانباز و آزاده در صورت کاهش کارآیی ناشی از صدمات جبهه و اسارت با تشخیص طب صنعتی مزاد تلقی نگردیده و مشمول این مقررات نمی گردند. بقیه مصادیق ایثارگران در صورت عملکرد ضعیف و کاهش کارآیی و استمرار شرایط مزبور به عنوان کارمند مزاد شناخته می شوند که ضمن رعایت این ضوابط برای آنان ضروری است نماینده امور ایثارگران مربوط نیز در جلسات شورای بازخرید / بازنشستگی شرکت ذیربط شرکت نماید.

۲- انضباطی

کارمندی که بنا بر رأی قطعی مراجع قضایی / هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان به خدمت وی خاتمه داده می شود.



وزارت نفت و انرژی

۳- بلاسمتی ناشی از تغییرات سازمانی یا علل دیگر

کارمندی که بدلیل اصلاح ساختار سازمانی ناشی از حذف یا تغییر تمام یا بخشی از فعالیتها و وظایف سازمان، واگذاری تمام / بخشی از وظایف و فعالیتها به ارکان ثالث (بخش غیر دولتی) و یا طبق مقررات موضوعه بلاسمت شده و امکان انتصاب در سمت مناسب پس از انجام کاریابی های لازم در سطح صنعت نفت ممکن نباشد/ به نتیجه نرسیده باشد.

تبصره ۱- با توجه به لزوم تکریم ایثارگران (جانبازان، آزادگان، خانواده شاهد و رزمندگان با حداقل ۶ ماه متوالی یا ۹ ماه متناوب حضور داوطلبانه در جبهه) در موارد اصلاح ساختار سازمانی در اولویت انتخاب در سمت های بلاصدی در شرایط برابر با سایر کارمندان قرار دارند در مواردی که کاریابی ایثارگران اجتناب ناپذیر بوده و در موارد درخواست شخصی می توانند از تسهیلات مقررات کارمندان مازاد استفاده نمایند.

تبصره ۲- در مورد کارمندان جانباز و فرزند شاهد در صورت بلاسمت ماندن علیرغم شرایط فوق الذکر آخرین سمت تحت تصدی با اخذ مجوز معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت به عنوان سمت ستاره دار جانبازی با رعایت سقف سازمان در همان واحد برای آنان ابقاء خواهد شد.

(مطابق مفاد اطلاعیه شماره ت ۵ م/۲۵۷۸۳۵ مورخ ۱۳۹۲،۰۶،۰۹)

۴- گرفتاری شخصی و خانوادگی

کارمندی که حسب فرم تکمیلی مربوط و بر اساس نتایج مصاحبه و گزارش کارشناسی واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی (واحدهای مشابه) ذیربط، گرفتاری شخصی و خانوادگی وی با در نظر داشتن جمیع جهات محرز شده، به نحوی که رفع عوامل مشکل آفرین محتمل نبوده و شرایط ادامه کار فراهم نباشد، در صورت داشتن حد نصاب سن و سابقه مورد نیاز بازنشستگی (۵۰ سال کارمند مرد با ۲۰ سال سابقه کار و ۴۵ سال کارمند زن با ۱۵ سال سابقه کار) بنا به تقاضای کارمند، مشمول این مقررات خواهند گردید.

۵- ناتوانی جسمی، روحی و روانی و معاذیر پزشکی (از کار افتادگی جزئی)

کارمندی که با در نظر داشتن جمیع جهات و پس از مصاحبه با وی و بررسی دقیق موضوع و حصول اطمینان از مشکلات پیش آمده تائید شده توسط روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت / ستاد و با توجه به شرایط حد نصاب سن و سابقه مورد نیاز بازنشستگی قبل از موعد (۵۰ سال کارمند مرد با ۲۰ سال سابقه کار و ۴۵ سال کارمند زن با ۱۵ سال سابقه کار) و سایر عوامل نظیر: " شرایط محل خدمت در خارج از مراکز شهرها و در استانهای غیر برخوردار از امکانات زیستی و مدنی یا کمتر توسعه یافته و یا نوع برنامه کار، بیماریهای جسمی و روانی طولانی مدت

دارای معاذیر پزشکی منجر به کاهش کارایی تدریجی و غیر قطعی و سایر عوامل مشابه " ادامه خدمت متأثر از شرایط ذکر شده با دشواری غیر قابل تحملی تا پایان خدمت همراه باشد.

۳-۰۲-۱۴- هسته های تصمیم

۱- کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد

الف- ترکیب کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد

ترکیب اعضای این کار گروه با تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی در ستاد وزارت نفت در صورت نیاز/ صلاحدید و ترجیحاً در حوزه های کاری به شرح زیر تعیین می گردد:

- (۱)- رئیس بررسی طرحها و هماهنگی مقررات شرکت اصلی ذیربط
- (۲)- رئیس تأمین نیروی انسانی
- (۳)- رئیس روابط کار و مددکاری اجتماعی
- (۴)- رئیس برنامه ریزی نیروی انسانی
- (۵)- نماینده مدیریت ذی ربط
- (۶)- نماینده امور ایثارگران (حسب مورد)
- (۷)- نماینده معاونت مدیر توسعه منابع انسانی در امور کارکنان / عناوین مشابه (دبیر کار گروه)

تبصره ۱- تشکیل کار گروه مذکور در صورت نیاز در شرکتهای فرعی بنا به صلاحدید مدیرعامل ذیربط بلامانع است.

تبصره ۲- مدیر توسعه منابع انسانی در شرکتهای اصلی / ستاد به منظور جلوگیری از طولانی شدن فرآیند بررسی پرونده های منجر به بازنشستگی، با حذف کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد، حسب تشخیص می تواند از برخی از اعضاء کار گروه مزبور جهت اتخاذ تصمیم در شورای بازرخیدی/ بازنشستگی دعوت به عمل آورد.

ب- وظایف کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد

(۱)- بررسی موضوع با توجه به موارد ذیل:

- دلایل توجیهی سرپرست / رئیس مافوق

- نتایج کاریابی (در سطح صنعت نفت) و دلایل عدم پذیرش آن

- خلاصه پرونده کارمند در مورد وضعیت انتصابات و ترفیعات / سوابق

تنبیه و تشویق / ارزیابی

وزارت نفت
معاونت وزیر

عملکرد سنوات قبلی (سه سال متوالی متوسط "د" و یا کمتر یا دو سال متوالی ضعیف "ه") / نقاط قوت و ضعف کارمند

(۲)- اظهار نظر در قالب فرم مربوط (اظهار نظر کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد)، درباره امکان ارسال پرونده مربوط به شورای بازخرید/ بازنشستگی شرکت اصلی/ ستاد، با توجه به ابعاد موضوع و جمیع جهات. تبصره- حسب تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / ستاد، امور اداری / امور کارکنان مربوط وظایف یاد شده را به عهده خواهند داشت.

۲- شورای بازخرید / بازنشستگی شرکت اصلی / ستاد

الف- ترکیب شورای بازخرید / بازنشستگی شرکت اصلی/ستاد ترکیب اعضای این شورا در هر شرکت اصلی با نظر هیأت مدیره آن شرکت و در ستاد وزارت نفت طبق نظر رئیس هیأت مدیره (وزیر) تعیین می گردد. تبصره ۱- برای جلوگیری از طولانی شدن فرآیند بررسی پرونده های منجر به بازنشستگی، با نظر مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / ستاد، کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد حذف و در ترکیب شورای مزبور قرار خواهد گرفت. تبصره ۲- حضور نماینده امور ایثارگران (حسب مورد) موضوع پرونده در جلسات شورا الزامی است.

ب- وظایف شورای بازخرید / بازنشستگی شرکت اصلی/ستاد

- (۱)- نظارت بر حسن جریان رسیدگی پرونده های مطروحه
 - (۲)- بررسی علل عدم نیاز به خدمات کارمند
 - (۳)- تصمیم به استمرار اشتغال کارمند
 - (۴)- تصمیم به معرفی کارمند جهت کاریابی مجدد در سطح یک شرکت فرعی / سازمان و یا در سطح چهار شرکت اصلی و کل صنعت نفت از طریق مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / اداره کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد)
- تبصره- در صورتی که هیچ یک از کاریابی ها نتیجه مثبت نداشته باشد، موضوع، مجدداً همراه مستندات از جمله گزارش نتایج کاریابی در شورای بازخرید/ بازنشستگی شرکت اصلی / ستاد (حسب مورد) مطرح و تصمیم گیری می شود.
- (۵)- تشخیص و ارجاع پرونده به شورای عالی بازخرید / بازنشستگی صنعت نفت (تصمیم مذکور باید به تائید مدیرعامل شرکت اصلی برسد).

(۶)- درج نتیجه بررسی های شورا در فرم مربوط (تصمیم شورای بازخرید/ بازنشستگی شرکت اصلی / ستاد) و امضاء توسط اعضاء.

۳- شورای عالی باز خرید/ بازنشستگی صنعت نفت

الف- ترکیب شورای عالی بازخرید/ بازنشستگی صنعت نفت

- (۱)- معاون وزیر در توسعه سرمایه انسانی و مدیریت (رئیس شورا)
- (۲)- مدیران توسعه منابع انسانی شرکتهای اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد وزارت نفت (عضو)
- (۳)- رئیس صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت (عضو)

(۴)- مدیر کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی (عضو)

(۵)- مدیر کل آموزش و تجهیز نیروی انسانی (دبیر)

تبصره ۱- به منظور وحدت رویه، غنای تصمیم و هماهنگی بیشتر، همه مدیران/ اعضاء فرع (۲) فوق در تمامی جلسات اعم از اینکه دارای پرونده شرکت ذی ربط باشند یا نباشند، حضور خواهند داشت.

تبصره ۲- حضور نمایندگان کار گروه بانوان در صورت طرح پرونده کارمندان زن و حضور رئیس شورای عالی پزشکی به عنوان مدعوین و بدون حق رأی در جلسات شورای عالی بازخرید/ بازنشستگی صنعت نفت بلامانع است.

تبصره ۳- در صورت تساوی و برابر شدن آراء مخالف/ موافق اعضاء، جمع آرای که حاوی نظر رئیس شورا باشد، ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

تبصره ۴- ریاست شورای عالی با حکم ریاست هیأت مدیره (وزیر نفت) تنفیذ می گردد.

ب- وظایف شورای عالی بازخرید/ بازنشستگی صنعت نفت

- (۱)- بررسی پرونده های ارجاعی از طرف شوراهای بازخرید/ بازنشستگی شرکتهای اصلی / ستاد با توجه به جوانب امر و وضعیت استخدامی کارمند.
- (۲)- اتخاذ تصمیم در خصوص بازنشستگی قبل از موعد کارمند به تصمیم کارفرما و تعیین نوع بازنشستگی و مزایای بازخرید/ بازنشستگی مربوط (بر اساس بخش های "الف" و "ب" مصوبه شماره ۱۷۶۷ مورخ ۱۳۹۰،۰۷،۰۳ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران).

وزارت نفت
مقر وزیر

(۳)- درج نتیجه بررسی های شورا در فرم مربوط (اظهار نظر و تصمیم گیری شورای عالی بازرخرد / بازنشستگی صنعت نفت) و امضاء توسط اعضاء.
(۴)- تائید پیشنهاد مبنی بر بازرخرد / بازنشستگی کارمند مازاد جهت تصویب وزیر نفت.

تبصره ۱- در صورت اجماع نظر شورای مذکور مبنی بر بازرخرد / بازنشستگی، موضوع جهت تصویب وزیر نفت ارسال و در صورت موافقت به مورد اجرا گذارده می شود.
تبصره ۲- در صورت تائید نشدن پیشنهاد از سوی شورای عالی بازرخرد / بازنشستگی صنعت نفت یا عدم کسب موافقت وزیر نفت، مراتب جهت بررسی مجدد به مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد) اعاده می شود.

۴-۰۲-۱۴- مراحل اجرایی

۱- اقدامات واحد ذیربط

رؤسا / سرپرستان واحدها بایستی پس از هماهنگی با مسئول مستقیم شاغل، مشخصات کارمندی که در شمار کارمندان مشمول این مقررات قرار می گیرد را در فرم مربوط (درخواست تعیین تکلیف کارمند) بطور کامل درج و فرم تکمیل شده را به امضاء رئیس امور / اداره و تائید مدیرعامل شرکت فرعی / مدیر شرکت اصلی ذی ربط جهت اقدام لازم به امور اداری شرکت / مدیریت مربوط جهت ارجاع به شورای بازرخردی / بازنشستگی در شرکت اصلی / ستاد ارسال دارند.

۲- اقدامات اداری

الف- اطلاعات مندرج در فرم مذکور (درخواست تعیین تکلیف کارمند) از سوی رئیس امور کارکنان / اداری در شرکت اصلی / ستاد، کنترل و در صورت انطباق اطلاعات فرم با شرایط کارمند، موضوع به "کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد" و یا رأساً به شورای بازرخردی / بازنشستگی منعکس می شود.

ب- با تائید شورای بازرخرد / بازنشستگی شرکت اصلی / ستاد ذیربط، مراتب در " شورای عالی بازرخرد / بازنشستگی صنعت نفت" در قالب فرم مربوط (اظهار نظر و تصمیم گیری شورای عالی بازرخرد / بازنشستگی صنعت نفت) مورد بحث و اتخاذ تصمیم قرار خواهد گرفت.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ج- در صورت پیشنهاد شورای عالی بازرخرد/ بازنشستگی مبنی بر بازرخرد/ بازنشستگی کارمند، موضوع جهت تصویب ریاست شورای اداری و استخدامی (وزیر نفت) ارسال و در صورت تصویب به مورد اجرا گذارده می شود.

د- در صورت عدم موافقت شورای عالی بازرخرد/ بازنشستگی صنعت نفت یا وزیر نفت، مراتب جهت بررسی مجدد به مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد) اعاده می گردد.

۵-۰۲-۱۴- نحوه تعیین مزایای بازرخرد و مقرری بازنشستگی قبل از موعد

کارمندانی که پس از انجام مراحل مذکور در قسمت {۴-۰۲-۱۴} و با وجود پیگیری ها و اقدامات بعمل آمده، استفاده از خدمات آنان در صنعت نفت امکان پذیر نمی باشد، به خدمت آنان با برخورداری از مزایایی به شرح ذیل خاتمه داده می شود:

۱- بازنشستگی نوع "الف" (فاقد کارآیی)

کارمندانی که بنا بر مدارک و سوابق عملکرد آنها در سه سال متوالی "د" (متوسط) و یا کمتر، یا اینکه دو سال متوالی "هـ" (ضعیف) ارزیابی شوند و به تشخیص رئیس واحد و مدیر عامل شرکت فرعی / مدیریت مربوط و تأیید مدیران عامل شرکت های ملی نفت، گاز، صنایع پتروشیمی و پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران (حسب مورد) از کارآیی لازم جهت انجام وظایف محوله برخوردار نبوده و در کاریابی ها جذب نگردند، پس از طی فرآیندهای مقرر نسبت به بازرخرد/ بازنشستگی کارمند (حسب مورد) اقدام خواهد شد.

تبصره- میزان مقرری بازنشستگی با کسر ۳ (سه) درصد به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سال و کارمند زن ۵۵ سال) تعیین و در موارد بازرخرد به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی یک ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی به کارمند پرداخت می گردد.

۲- بازنشستگی نوع "ب" (انضباطی)

کارمندانی که بنا بر رأی قطعی مراجع قضایی / هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان به خدمات آنان خاتمه داده می شود، نسبت به بازرخرد/ بازنشستگی کارمند (حسب مورد) بدون نیاز به طی فرآیندهای مقرر در این مقررات اقدام خواهد شد.

تبصره ۱- میزان مقرری بازنشستگی با کسر ۳ (سه) درصد به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سال و کارمند زن ۵۵ سال) تعیین و در موارد بازرخرد به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی یک ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی به کارمند پرداخت می گردد.

وزارت نفت و پتروشیمی

تبصره ۲- در بازنشستگی / بازخرید به علل انضباطی چنانچه در حکم مراجع قضایی / هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری رأی به خاتمه خدمت کارمند داده شود و در مورد میزان بازخرید / بازنشستگی قید خاصی در رأی صادره انشاء نشده باشد مفاد تبصره (۱) فوق قابل اجرا خواهد بود. در غیر اینصورت هر تصمیمی مغایر تبصره مذکور، طبق مندرجات رأی قطعی در این خصوص ملاک اعتبار است.

۳- بازنشستگی نوع "ج" (بلاسمتی ناشی از تغییرات سازمانی یا علل دیگر)

چنانچه کارمند بدلیل اصلاح ساختار ناشی از حذف یا تغییر تمام یا بخشی از وظایف سازمان، واگذاری تمام / بخشی از وظایف و فعالیت ها به بخش غیردولتی و یا طبق مقررات موضوعه بلاسمت شده و انتصاب در سمت مناسب پس از انجام کاریابی های لازم ممکن نباشد، نسبت به بازخرید/ بازنشستگی کارمند (حسب مورد) اقدام خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که کارمند، در فرآیند کاریابی همکاری نماید و در هر مکان و منطقه ای که به خدمات وی نیاز باشد آماده انجام وظیفه حتی با تغییر محل جغرافیایی کار باشد، لیکن به هر دلیل خارج از اراده کارمند انتصاب به سمت مناسب امکان پذیر نگردد، میزان مقرری بازنشستگی بدون کسر ۳ (سه) درصد تا سن تقاعد در تعهد کارفرما به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سالگی و کارمند زن ۵۵ سالگی) و در بازخرید به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از نظر بازنشستگی دو ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی پرداخت می گردد.

تبصره ۲- چنانچه کارمند در فرآیند کاریابی همکاری ننماید و آماده جابجایی و انتقال به سایر واحدهای صنعت نفت نباشد و این موضوع در فرم مصاحبه، گزارش واحد تأمین نیروی انسانی و جمع بندی کار گروه ها و شوراهای ذی ربط احراز گردد، میزان مقرری به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سالگی و کارمند زن ۵۵ سالگی) به میزان ۳ (سه) درصد کسر و در موارد بازخرید به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی یک ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی به وی پرداخت خواهد شد.

۴- بازنشستگی نوع "د" (دلایل شخصی و خانوادگی)

در خصوص کارمندانی که حسب فرم تکمیلی مربوط و بر اساس نتایج مصاحبه و گزارش کارشناسی واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی (واحدهای مشابه) زیربط گرفتاری شخصی و خانوادگی آنان محرز شده، به نحوی که رفع عوامل مشکل آفرین محتمل نبوده و شرایط ادامه کار فراهم نباشد با در نظر داشتن جمیع جهات در صورت داشتن حداقل سن و سابقه مورد نیاز بازنشستگی بنا به تقاضای کارمند نسبت به بازخرید/ بازنشستگی (حسب مورد) اقدام می گردد.



تبصره- میزان مقرری بازنشستگی با کسر ۳ (سه) درصد به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سال و کارمند زن ۵۵ سال) تعیین و در موارد بازرخرد به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی یک ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی به کارمند پرداخت می گردد.

۵- بازنشستگی نوع " ه " (نارسایی های جسمی ، روحی و روانی و معاذیر پزشکی

[از کار افتادگی جزیی]

با توجه به مفاد بند (۵) قسمت {۲-۰۲-۱۴} در مورد کارمندانی که با در نظر داشتن جمیع جهات و پس از مصاحبه با آنان و بررسی دقیق موضوع و حصول اطمینان از مشکلات پیش آمده از جمله نارسایی های جسمی، روحی و روانی و معاذیر پزشکی طبق گواهی معتبر کمیسیون های تعیین از کار افتادگی جزیی و یا تحت درمان بیماری های صعب العلاج و همچنین با توجه به شرایط حداقل سن و سابقه و مناطق محل خدمت در خارج از مراکز شهرها و در استان های غیر برخوردار از امکانات زیستی و مدنی یا کمتر توسعه یافته و یا نوع برنامه کار و نظایر آن، ادامه خدمت با دشواری های غیر قابل تحمل تا پایان خدمت همراه باشد. نسبت به بازرخرد/ بازنشستگی اقدام خواهد شد.

تبصره ۱-مقرری بازنشستگی این گروه از کارمندان که با در نظر گرفتن شرایط فوق از جمله احتساب حداقل سن و سابقه (مورد نیاز بازنشستگی قبل از موعد) و سایر شرایط و عوامل موضوع بند (۵) قسمت {۲-۰۲-۱۴} و نظایر آن به کارهای پر صعوبت و یا شرایط نامناسب محیط کار اشتغال داشته اند، بدون کسر ۳ (سه) درصد تا سن تقاعد در تعهد کارفرما به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سالگی و کارمند زن ۵۵ سالگی) تعیین و در بازرخرد به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از نظر بازنشستگی دو ماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی پرداخت می گردد.

تبصره ۲- در صورت عدم احراز شرایط پیش گفته با رعایت شرط حداقل سن و سابقه در بازنشستگی بنا به تقاضای کارمند طبق تصمیم شورای عالی بازرخرد/ بازنشستگی میزان بازرخرد/ مقرری بازنشستگی مشابه تبصره بند (۴) فوق تعیین و به کارمند پرداخت می گردد.

تبصره ۳- با توجه به تنوع مشاغل و مناطق عملیاتی صنعت نفت، تشخیص مناطق مشمول بند (۵) فوق و کارهای پر صعوبت/ شرایط نامناسب محیط کار و ... از جمله شرایط و عوامل بند (۵) قسمت {۲-۰۲-۱۴} بر عهده کار گروه بررسی شمول کارمندان مازاد و یا مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / ستاد می باشد.

وزارت نفت و انرژی

۶-۰۲-۱۴- سایر موارد

۱- متقاضیان بازنشستگی قبل از موعد بنا بر تقاضای کارمند که واجد شرایط (مرد ۵۵ سال سن و ۲۰ سال سابقه و زن ۵۰ سال سن و ۱۵ سال سابقه) و مایل به کسر ۳٪ به ازای هر سال کسر سن از مقرری / مستمری باشد و موافقت مدیر عامل شرکت اصلی ذیربط / معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت حاصل گردد از شمول فرآیند این مقررات خارج خواهد بود. در غیر اینصورت شمول عدم کسر ۳٪ تا سن تقاعد در تعهد کارفرما به ازاء هر سال مانده تا سن بازنشستگی عادی (کارمند مرد ۶۰ سالگی و کارمند زن ۵۵ سالگی) و در صورت احراز حداقل سن و سابقه مورد نیاز بازنشستگی بنا به تصمیم شرکت در هر حال منوط به طی مراحل فرآیند مذکور و اتخاذ تصمیم شورای عالی است.

تبصره- تصمیم گیری در مورد تقاضای باخرید / بازنشستگی قبل از موعد بنا به تقاضای کارمند با در نظر گرفتن کسر ۳٪ از مقرری به ازاء سال های باقی مانده تا سن تقاعد به پیشنهاد مدیر / مدیر عامل شرکت فرعی ذیربط تأیید مدیر توسعه منابع انسانی و تصویب مدیرعامل شرکت اصلی خارج از فرآیند این مقررات صورت می گیرد. در ستاد وزارت نفت با پیشنهاد معاون وزیر / مدیر ذیربط، تأیید اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت نفت و تصویب معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت خواهد بود.

۲- فرآیند تعیین تکلیف کارمند از زمان اعلام عدم نیاز اعم از اینکه منجر به کاریابی و اشتغال به کار و یا باخرید و بازنشستگی شود، نبایستی بیش از ۶ (شش) ماه به طول انجامد.

۳- کارمندان مشمول تا حصول نتیجه اقدامات و تعیین تکلیف نهائی در اختیار واحد ذیربط بوده و از حقوق و سایر مزایای متعلقه طبق مقررات صنعت نفت برخوردار می گردند. کارمندان مزبور موظفند تا تعیین تکلیف در محل کار وظایف محوله را با شایستگی انجام دهند، در غیر این صورت به هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان معرفی و طبق ضوابط موضوعه با آنان رفتار خواهد شد.

۴- مقررات مذکور در مورد کارمندان قابلیت اجراء دارد که از هر لحاظ طبق مفاد آن در شمول شرایط مقرر قرار گیرند. بنابراین مقررات مربوط به استعفاء و باخرید / بازنشستگی قبل از موعد به تقاضای کارمند (مشمول تبصره بند ۱ فوق)، بازنشستگی عادی، فوت، از کار افتادگی کلی دائم و رویه های مورد عمل فعلی در خصوص سایر کارمندان، به قوت خود باقی بوده و کمافی السابق مجری می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۵- در موارد بازنشستگی قبل از موعد کارمندان مزاد مشمولین بندهای (۱، ۲، ۳) قسمت {۱۴-۰۲-۰۵} و کلیه موارد بازخرید، شرط سن لازم الرعایه نمی باشد. لیکن در کلیه موارد بازنشستگی، حداقل سابقه (کارمند مرد ۲۰ سال و کارمند زن ۱۵ سال) مناط اقدام است. ضمناً شرط حداقل سن و سابقه در بازنشستگی (آقایان ۵۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه و خانم ها ۴۵ سال سن و ۱۵ سال سابقه) برای مشمولین بندهای ۴ و ۵ قسمت {۱۴-۰۲-۰۵} بایستی رعایت گردد. به علاوه در کلیه موارد بازنشستگی احراز حداقل ده (۱۰) سال خدمت در شرکت با پرداخت حق عضویت به صندوق بازنشستگی صنعت نفت الزامی است.

۶- شرکت ها / مدیریت ها برای تأمین نیروی انسانی واحدهای تحت سرپرستی خود موظفند کارمندان مشمول این مقررات که واجد شرایط سمت مورد نظر بوده و جهت کارایی معرفی می شوند، در اولویت انتخاب و انتصاب قرار دهند.

۷- واحدهای اداری موظفند بلافاصله پس از اخذ موافقت نهایی مبنی بر بازخرید/ بازنشستگی کارمند، مراتب را به کارمند و واحد ذی ربط ابلاغ و موعد شروع استفاده از مرخصی استحقاقی به مأخذ حداکثر یک هفته بعد از آن تعیین نمایند، به نحوی که خدمت کارمند در آخرین روز ماه سال شمسی خاتمه یابد.

۸- تأمین منابع مالی مربوط به مزایای پایان خدمت طبق این ضوابط بر عهده آخرین کارفرمای کارمند می باشد.

۹- به منظور رعایت هماهنگی لازم در نگهداری، ارائه و انعکاس اطلاعات مورد نیاز، استفاده از "فرم های طراحی شده" الزامی است.

۱۴-۰۳- محاسبه مستمری / مقرری بازنشستگان

مستمری کارمندان بازنشسته، از کارافتاده کلی و دائم و خانواده کارمندان متوفی به دو روش ذیل محاسبه و هر کدام که به نفع کارمند باشد تعیین و پرداخت می گردد. حداقل مستمری همه ساله مطابق ضوابط مربوط تعیین می شود.

روش اول: بر اساس میانگین حقوق دریافتی مشمول کسور بازنشستگی در مدت (۲) سال خدمت قبل از بازنشستگی، از کارافتادگی و یا فوت و نیز سوابق معتبر آنان از لحاظ بازنشستگی، به طریق زیر محاسبه و بدون رعایت سقف پرداخت می شود:

سنوات خدمت معتبر واقعی × معدل ۲۴ ماه آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی = مستمری / مقرری کارمند

۳۰

وزارت نفت - دفتر وزیر

روش دوم: از حقوق مشمول کسور بازنشستگی دو سال آخر کارمند، تعدیلات عمومی کارمندان شاغل طی مدت مزبور کسر می شود و بر مبنای متوسط حاصل و نحوه محاسبه ذیل، مستمری کارمند بدست می آید و سپس تعدیلات مستمری کارمندان بازنشسته طی دو سال قبل به آن افزوده و حداکثر تا حقوق اصلی و فوق العاده های مبنای کسور بازنشستگی کارمند در زمان اشتغال به علاوه فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) پرداخت می شود.

$$X = \frac{\text{حداکثر تا ۳۰ سال سابقه خدمت معتبر واقعی} \times \text{معدل ۲۴ ماه آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی}}{۳۰}$$

$$Y = \frac{\text{سابقه خدمت معتبر واقعی مازاد بر ۳۰ سال} \times \text{معدل ۲۴ ماه آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی}}{۶۰}$$

مستمری یا مقرری کارمندان برابر است با مجموع: $(Y + X)$

تبصره ۱- حقوق مشمول بازنشستگی، حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه، کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، تخصصی شغل، هیأت علمی (حسب مورد) و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) را شامل می شود. بدین ترتیب حداکثر مستمری (سقف) در روش دوم جمع آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه و کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، تخصصی شغل یا هیأت علمی (حسب مورد) و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) خواهد بود. (بر اساس مصوبات شماره های ۱۵۵۰ مورخ ۱۳۸۵، ۰۸، ۱۶ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران و ۱۷۷۶ مورخ ۱۳۹۰، ۰۹، ۲۰ ، ۱۸۰۳ مورخ ۱۳۹۱، ۰۶، ۲۶ و ۱۸۶۳ مورخ ۱۳۹۲، ۱۱، ۱۳ هیأت مدیره محترم شرکت ملی نفت ایران).

تبصره ۲- کارمندانی که تمام خدمت خود را در مناطق گرمسیر (جنوب) گذرانده اند، به هنگام احتساب مستمری یا مقرری بازنشستگی، ۲۵ درصد متوسط حقوق دریافتی دو سال آخر قبل از بازنشستگی آنان بابت فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب به معدل ۲۴ ماه حقوق در فرمول فوق اضافه می گردد.

تبصره ۳- کارمندانی که مدتی از خدمت خود را در جنوب و مدتی را در شمال گذرانده اند، به هنگام احتساب مستمری یا مقرری بازنشستگی به تناسب سالهایی که در جنوب خدمت نموده اند فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب به متوسط حقوق دریافتی دو سال قبل از بازنشستگی آنان اضافه می شود.

تبصره ۴- سوابق خدمت کارمندان در جنوب، ضریب اشعه و خدمت سربازی تأثیر کاهشی در تعیین درصد فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب مورد محاسبه در مستمری نخواهد داشت. برای مثال، چنانچه کارمندی علاوه بر سنوات خدمت در جنوب دارای سوابق کار با اشعه و یا خدمت سربازی باشد، صرفاً

نسبت خدمت کارمند در جنوب به مدت واقعی (بدون احتساب سوابق ارفاقی و یا خدمت سربازی) در تعیین فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب مورد محاسبه قرار خواهد گرفت.

تبصره ۵- به مستمری محاسبه شده براساس روش اول، ضریب تعدیل مستمری سال بازنشستگی (قابل پرداخت به بازنشستگان همان سال) به شرح زیر اضافه می گردد.

$$\text{رقم ثابت سال بازنشستگی (حسب مورد در صورت ابلاغ)} + \left(\frac{\text{ضریب افزایش مستمری همان سال} \times \text{تعداد ماههای باقیمانده از تاریخ بازنشستگی تا پایان همان سال}}{۱۲} \times \text{مستمری ناشی از میانگین واقعی (روش اول)} \right)$$

روش محاسبه فوق صرفاً مربوط به کارمندان بازنشسته عادی و متوفی و از کار افتاده کلی دائم می باشد و به سایر موارد بازنشستگی تسری ندارد.

۱۴-۰۴- مستمری فوت یا از کار افتادگی کلی و دائم

۱- ۱۴-۰۴- فوت و یا از کار افتادگی کلی و دائم ناشی از کار

مستمری کارمند بر اساس نحوه محاسبه مستمری یا مقرری بازنشستگان مندرج در بخش {۱۴-۰۳} سنوات و یا ۸۰ درصد آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی محاسبه و هر کدام که بیشتر باشد، پرداخت می گردد، مشروط بر این که از حداقل مستمری پیش بینی شده کمتر نباشد.

۲- ۱۴-۰۴- فوت و یا از کار افتادگی کلی و دائم غیر ناشی از کار

مستمری کارمند بر اساس نحوه محاسبه مستمری یا مقرری بازنشستگان مندرج در بخش {۱۴-۰۳} و یا ۶۰ درصد آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی محاسبه و هر کدام که بیشتر باشد پرداخت می شود، مشروط بر این که از حداقل مستمری پیش بینی شده کمتر نباشد.

۳- ۱۴-۰۴- معلول و از کار افتاده کلی و دائم در جریان انقلاب اسلامی

مستمری یا مقرری کارمندی که در جریان انقلاب اسلامی یا برای حفظ دستاوردهای آن و یا به سبب شرکت یا همکاری در عملیات نظامی، دفاع از تمامیت و استقلال کشور، معلول و از کار افتاده کلی و دائم می شوند، براساس روش محاسبه تعیین مستمری / مقرری استخراج و با آخرین حقوق مشمول بازنشستگی کارمندان مقایسه و هر کدام بیشتر شود، ملاک عمل قرار می گیرد.

۵- ۱۴-۰۴- بازماندگان واجد شرایط و افراد تحت تکفل

بازماندگان واجد شرایط و افراد تحت تکفل کارمند طبق این مقررات در صورت دارا بودن شرایط زیر عبارتند از: فرزندان و زوج و یا زوجه دائمی و پدر و مادری که در کفالت متوفی بوده اند و همچنین نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت کارمند متوفی می باشند.

الف- فرزندان و نوادگان پسر کمتر از ۲۰ سال سن. در صورت اشتغال به تحصیل به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی حداکثر سن ۲۵ سال تمام.

ب- فرزندان و نوادگان دختر بعد از سن ۲۰ سالگی مشروط بر عدم ازدواج و نداشتن شغل و درآمد مستقل و عملاً زندگی تحت تکفل کارمند، با سپردن تعهد نسبت به دارا بودن شرایط مزبور.

ج- مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

د- همسر دائمی متوفی.

ه- شوهر علیل و از کار افتاده و تحت کفالت همسر متوفی.

و- فرزندان و نوادگان علیل و یا دارای نقص عضو کارمند متوفی و ناتوان به انجام کار مادام العمر.

ز- برادر و خواهر علیل یا دارای نقص عضو کارمند متوفی و ناتوان به انجام کار مادام العمر.

ح- برادر در کفالت متوفی تا پایان ۲۰ سالگی. در صورت اشتغال به تحصیل به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاهها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی تا ۲۵ سال تمام.

ط- خواهر تحت تکفل متوفی (به شرط نداشتن شوهر) تا پایان ۲۰ سالگی و پس از آن مشروط بر عدم ازدواج و نداشتن شغل و درآمد مستقل و عملاً زندگی تحت تکفل کارمند، با سپردن تعهد نسبت به دارا بودن شرایط مزبور.

تبصره ۱- تحت تکفل بودن بایستی در زمان حیات کارمند محرز شده باشد.

تبصره ۲- مستمری مادران متوفی (کارمندان زن) با رعایت شرایط قانونی مربوط، همانند مردان در خصوص فرزندان واجد شرایط آنها برقرار می شود.

(موضوع اطلاعیه شماره ۹/۲۹۲۵/ت هـ م/۳۱۰ مورخ ۱۳۸۶،۱۲،۱۵)

تبصره ۳- هرگاه مستمری بگیر بازنشسته یا از کار افتاده به مدت شش ماه مقرر / مستمری خود را مطالبه ننماید، بازماندگان واجد شرایط حق دارند، به صورت موقت مقرر / مستمری خود را تقاضا و دریافت کنند. در صورتی که معلوم شود، شخص مذکور در قید حیات است، وضع پرداخت مستمری به حالت اولیه برگردانده می شود.

(اطلاعیه شماره ۱۸۱۱۳۰/ت هـ م/۳۱۰ مورخ ۱۳۸۷،۰۷،۱۴)

وزارت نفت - دفتر وزیر

۱۴-۰۶- تسهیم مستمری ماهانه بازماندگان واجد شرایط

نسبت مستمری همسر یا همسران و سایر بازماندگان واجد شرایط به شرح زیر است:

همسر (یا مجموع همسران) =	۸۰ سهم
هر یک از فرزندان =	۳۰ سهم
پدر و مادر تحت تکفل در زمان حیات =	هر کدام ۲۰ سهم
خواهر یا برادر تحت تکفل در زمان حیات =	هر کدام ۲۰ سهم

نمونه مثال: مستمری هر یک از بازماندگان در صورت وجود یک همسر، دو فرزند و پدر و مادر

تحت تکفل به صورت زیر تعیین می گردد:

$$۸۰ + ۳۰ + ۳۰ + ۲۰ + ۲۰ = ۱۸۰$$

$$\frac{\text{مستمری}}{۱۸۰} \times ۸۰ \quad \text{مستمری همسر}$$

$$\frac{\text{مستمری}}{۱۸۰} \times ۳۰ \quad \text{مستمری هر فرزند}$$

$$\frac{\text{مستمری}}{۱۸۰} \times ۲۰ \quad \text{مستمری پدر}$$

$$\frac{\text{مستمری}}{۱۸۰} \times ۲۰ \quad \text{مستمری مادر}$$

۱۴-۰۷- نقل و انتقال کسور بیمه و بازنشستگی کارمندان

۱- مشمولین قانون تأمین اجتماعی، صندوقهای بازنشستگی و صندوقهای مشابه که حق

بیمه یا کسور بازنشستگی به هر یک از صندوقهای مذکور پرداخت نموده اند، در صورتی که طبق

ضوابط مربوط به عضویت صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران در آمده و یا درآیند و یا

اشخاصی که از عضویت صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران خارج و عضو صندوق دیگری

شده و یا می شوند از لحاظ احتساب وجوه قابل وصول یا قابل انتقال و مابه التفاوت های متعلقه به

حق بیمه یا کسور بازنشستگی آنان تابع این مقررات خواهند بود.

وزارت نفت
محمد باقر قزوینی

۲- کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) کارمندانی که قبل از تاریخ ۱۳۶۵،۰۳،۲۷ از عضویت صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران خارج و عضو صندوق دیگری شده اند، برمبنای چهار (۴) درصد آخرین حقوق مشمول بازنشستگی شرکت (زمان خروج از عضویت) محاسبه و به صندوق جدید منتقل می گردد.

۳- کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) کارمندانی که بعد از تاریخ ۱۳۶۵،۰۳،۲۷ از عضویت صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران خارج و عضو صندوق دیگری شده یا بشوند (صرفاً آن قسمت از سنوات خدمت مبنای پرداخت حق بیمه / بازنشستگی که در اجرای مقررات صندوق و بیمه / بازنشستگی متبوع شخص قابل احتساب تلقی شده / می شود در تعیین میزان مابه التفاوت ملاک عمل قرار می گیرد) به صندوق محل کار جدید آنان انتقال می یابد.

۴- حق بیمه یا کسور بازنشستگی منتقله به شرکت (سهم شخص و کارفرما) بابت خدمت دولتی افرادی که قبل از تاریخ ۱۳۶۵،۰۳،۲۷ و یا بعد از آن عضو صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران شده و یا می شوند، با کسور بازنشستگی سهم کارمند که بر اساس حقوق اولین ماه بدو استخدام رسمی و یا اولین حقوق تعیین شده برای افراد منتقل شده به شرکت برابر نرخ بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران شش (۶) درصد محاسبه می گردد مقایسه و مابه التفاوت آن طبق مفاد این مقررات از کارمند دریافت می شود.

تبصره ۱- مابه التفاوت متعلقه به کارمند به صورت یکجا و یا به اقساط ماهانه قابل وصول می باشد. میزان اقساط با توجه به میزان حقوق و مبلغ مابه التفاوت و سایر ملاحظات طبق توافق صندوق بازنشستگی و کارمند تعیین می گردد، مشروط بر اینکه مدت تقسیط بیش از شصت (۶۰) ماه نباشد.

تبصره ۲- میزان کسور بازنشستگی سهم کارفرما طبق نرخ کسور بازنشستگی مورد عمل نوزده (۱۹) درصد بر مبنای حقوق اولین ماه بدو استخدام رسمی / انتقال کارمند محاسبه و از کارفرمای مربوط به صورت یکجا دریافت خواهد شد.

تبصره ۳- در مواقعی که میزان کسور یا حق بیمه وصولی از صندوق قبلی اعم از سهم کارمند و کارفرما مازاد بر کسور بازنشستگی محاسبه شده باشد، سهم کارمند تأمین شده محسوب و به حساب سهم بازنشستگی کارمند منظور می گردد.

تبصره ۴- کارمندانی که از تاریخ استخدام به مدت یکسال درخواست احتساب سوابق دولتی خود را ننمایند، کسور بازنشستگی بر اساس حقوق زمان درخواست محاسبه خواهد گردید.

تبصره ۵- در صورتی که احتساب سوابق معتبر کارمند بازنشسته تا یکسال پس از بازنشستگی درخواست نشود، ملاک محاسبه حقوق فرضی بر اساس فرمول معکوس حاصل از



مستمری زمان درخواست خواهد بود و سوابق مذکور از زمان درخواست کارمند در افزایش مستمری ملاک محاسبه قرار می گیرد.

تبصره ۶- تعدیل مستمری کارمند بازنشسته بابت احتساب سوابق فوق الذکر نیز از تاریخ درخواست ملاک پرداخت خواهد بود و عطف به ماسبق نمی شود.

تبصره ۷- چنانچه کارمندی علاوه بر خدمت رسمی که مشمول حق بیمه یا بازنشستگی شده است دارای سابقه خدمت غیر رسمی دیگری مانند پیمانی، قراردادی، موقت و غیره باشد که طبق ضوابط مورد عمل بازنشستگی قابل احتساب تشخیص داده شود، سابقه خدمت مذکور پس از دریافت کسور بازنشستگی از کارمند و کارفرما معتبر می گردد.

تبصره ۸- کسور سهم کارمند جانباز بابت سوابق دولتی از ۱۳۷۹،۰۱،۰۱ به بعد (مابه التفاوت مورد اشاره) بر عهده کارفرما بوده و جانبازان از پرداخت آن معاف می باشند.

تبصره ۹- کسور سهم کارمند فرزند شهید بابت سوابق دولتی از ۱۳۹۰،۰۱،۰۱ به بعد بر عهده کارفرما بوده و فرزندان شاهد از پرداخت آن معاف می باشند.

۵- در هنگام انتقال کسور بازنشستگی از صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران به سایر صندوقها، یک چهارم کل مبلغ (اعم از سهم کارمند و کارفرما) بابت هزینه درمانی از کسور انتقالی کسر و به حساب جداگانه ای که به همین منظور تعیین می گردد واریز خواهد شد.

۶- مابه التفاوت حق بیمه یا کسور بازنشستگی سهم کارمند که طبق مقررات مربوط بابت سنوات خدمت دولتی کارمند از یک صندوق به صندوق دیگر منتقل شده است، در صورتی که محل خدمت شخص مجدداً به شرکت ملی نفت ایران تغییر نموده یا بنماید، مابه التفاوت مجدد (بابت آن قسمت از سوابق شخص که توسط صندوقهای قبلی وصول شده است) فقط از کارفرما وصول خواهد شد.

تبصره- در صورتی که محل خدمت کارمندی به گونه ای تغییر نماید که از صندوقی به عضویت صندوق صنعت نفت و مجدداً به محلی تغییر نماید که صندوق دیگری دارد، وجوه قابل انتقال به صندوق جدید، وجوه انتقالی از صندوق قبلی به صندوق شرکت به اضافه وجوه دریافتی در طول خدمت معتبر (اعم از سهم کارمند و کارفرما) در شرکت می باشد.

۷- در صورتی که رابطه خدمتی کارمند با دستگاه متبوعش به لحاظ استعفاء، اخراج، بازخرید خدمت و یا انفصال دائم قطع گردد و بخشی و یا کل کسور بازنشستگی / حق بیمه خود را دریافت ننموده باشد، بدون استرداد وجوه بازخرید، احتساب سوابق وی تابع این مقررات خواهد بود.

وزارت نفت و انرژی

تبصره ۱- در صورتی که رابطه استخدامی کارمند با دستگاه متبوعش به لحاظ یکی از موارد مندرج در بند فوق قطع گردیده/ گردد و کسور بازنشستگی/ حق بیمه خود را دریافت نموده / بنماید و سپس به استخدام صنعت نفت درآمده / درآید، با پرداخت کسور بازنشستگی توسط کارمند و کارفرما براساس آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی زمان درخواست و سایر ضوابط مجری، سابقه خدمت وی بدون استرداد مبالغ باخریدی، از لحاظ بازنشستگی معتبر می گردد.

کسور فوق بابت سهم کارمند با تقسیط ماهانه به مدت حداکثر (۶۰) ماه قابل دریافت می باشد.

تبصره ۲- کارمندانی که به دلایل باخرید، استعفا و اخراج از شمول صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران خارج و مشترک صندوق بازنشستگی دیگری شده اند و کسور بازنشستگی سهم کارمند به حساب هر گونه بدهی آنان منظور گردیده است می توانند نسبت به استرداد بدهی مذکور و کارمزد متعلقه در هر سال از تاریخ خاتمه خدمت تا زمان واریز براساس محاسبات امور مالی صندوقهای بازنشستگی و پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت به طور یکجا اقدام نمایند تا سوابق آنان به صندوق جدید انتقال یابد.

۸- نقل و انتقال حق بیمه یا کسور بازنشستگی بر اساس این مقررات صرفاً برای سوابق خدمت دولتی کارمندان بوده که حق بیمه یا کسور بازنشستگی آنان منتقل یا وصول می گردند و از لحاظ بازنشستگی فقط سوابق دولتی قابل احتساب می باشد.

تبصره ۱- سابقه قبلی کارگری کارمندان رسمی که سابقه قبلی دولتی کارگری بالای هجده (۱۸) سال تمام داشته و در حال حاضر در شرکت عضو صندوق بازنشستگی می باشند، طبق این مقررات محاسبه و کسور مربوط وصول خواهد شد.

تبصره ۲- سوابق کارگران شرکت که حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت نموده و سپس به کارمندی ارتقاء یافته و عضو صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران شده اند، از لحاظ بازنشستگی در شرکت معتبر گردیده و کسور بازنشستگی آنان به صندوق بازنشستگی منتقل می گردد. در اینصورت مابه التفاوت کسور انتقالی و کسور محاسبه شده بابت سنوات کارگری این کارمندان از کارفرما وصول خواهد شد. سوابق کارگری که بابت آن حق بیمه پرداخت نشده است چنانچه مورد قبول کارفرمای مربوط باشد با پرداخت کسور، معتبر خواهد شد.

۹- کارمندانی که خدمات دولتی آنان با دریافت کسور بازنشستگی از طرف صندوق بازنشستگی معتبر گردیده و قبلاً حق بیمه یا کسور بازنشستگی به صندوق محل خدمت قبلی خود پرداخت نموده اند می توانند توسط امور اداری های مربوط انتقال کسور خود را از طریق صندوق بازنشستگی درخواست نمایند.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۱۰- سابقه خدمت وظیفه عمومی کلیه کارمندان صنعت نفت (به نرخ شمال) و همچنین سوابقی که آنان در قالب قرارداد مستقیم استخدامی در شرکت داشته و قابل قبول صندوق بازنشستگی می باشد طبق این مقررات بر اساس حقوق ماهانه زمان درخواست محاسبه و کسور مربوط به طور یکجا یا به اقساط (حداکثر ۶۰ ماهه) از کارمند و به طور یکجا از کارفرما دریافت می گردد.

تبصره- چنانچه تمام یا قسمتی از خدمت قبلی در مناطق گرمسیر (جنوب) شرکت انجام گرفته باشد، کسور بازنشستگی تمام دوره و یا آن قسمت از سوابق که در مناطق مذکور انجام گرفته است براساس حقوق و فوق العاده مشمول کسور بازنشستگی مناطق مزبور در زمان درخواست محاسبه و دریافت خواهد شد.

۱۱- محاسبه سنوات خدمت، تعیین مابه التفاوت، استرداد مازاد و تقسیط کسور آن گروه از کارمندانی که احتساب سابقه قابل قبول خود (از نظر مقررات صندوق بازنشستگی) را قبلاً درخواست نموده و تا تاریخ تصویب این مقررات بازنشسته نشده باشند نیز طبق این مقررات انجام می پذیرد.

تبصره- مابه التفاوت قابل پرداخت به کارمند موضوع بند ۱۱ و تبصره های بند ۹ و بند ۱۰ به حساب کارفرما منظور می گردد.

۱۲- کلیه افرادی که دارای سابقه خدمت در نهادهای انقلاب اسلامی می باشند (اسامی نهادها به تصویب مجلس شورای اسلامی و مراجع ذیصلاح رسیده باشد) مشمول این مقررات می باشند، سوابق مذکور طبق ضوابط صندوق بازنشستگی شرکت محاسبه می شود.

۱۳- کارمندانی که دارای سوابق خدمت قابل محاسبه و غیر شرکتهای هستند در زمان بازنشستگی قبل از موعد / عادی بایستی حداقل ده سال در شرکت انجام وظیفه نموده و حق عضویت به صندوق بازنشستگی پرداخت کرده باشند تا بتوانند از مزایای مستمری یا مقرری ماهانه استفاده نمایند.

تبصره ۱- افرادی که قبل از احراز حداقل ده سال خدمت شرکتهای ذکر شده در بند فوق فوت نمایند و یا طبق نظر شورای پزشکی بازنشسته طبعی ناشی یا غیر ناشی از کار تشخیص داده شوند از داشتن حد نصاب فوق معاف خواهند بود.

تبصره ۲- افرادی که قبل از احراز حداقل خدمت ذکر شده در این بند به سن بازنشستگی عادی (۶۰ سال تمام برای کارمندان مرد و ۵۵ سال تمام برای کارمندان زن) می رسند مشمول حد نصاب خدمت فوق نخواهند شد.

وزارت نفت و انرژی

۱۴- حداقل سن برای قبول عضویت در صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران هیچده (۱۸) سال تمام خواهد بود.

تبصره ۱- دوره اسارت آزادگانی که بعد از آزادی به استخدام شرکت درآمده یا خواهند آمد، بدون رعایت حداقل سن ۱۸ سالگی تمام جهت عضویت در صندوق بازنشستگی قابل احتساب می باشد.

تبصره ۲- آن مدت از حضور کارمندانی که قبل از استخدام بعنوان رزمنده در جبهه های حق علیه باطل با سن کمتر از ۱۸ سالگی تمام انجام گرفته و از جانب مراجع قانونی زیربط بعنوان حضور داوطلبانه بسیجی و یا کسر مدت خدمت نظام وظیفه عمومی (مندرج در برگ پایان خدمت) پذیرفته شده است، با دریافت کسور سهم بازنشستگی کارمند و کارفرما از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه می باشد .

تبصره ۳- مدت خدمت جبهه و مدت معالجه جانبازانی که بعد از جانبازی به استخدام در می آیند، در صورت تأیید مراجع زیربط جزء سنوات معتبر از لحاظ بازنشستگی منظور می گردد. پرداخت سهم کسور بازنشستگی برای مدت مزبور بر عهده کارفرمای مربوط می باشد که بطور یکجا به صندوق بازنشستگی حسب مورد واریز می گردد.

۱۵- خدمت غیر شرکتی قابل احتساب متقاضی در هر یک از نقاط کشور از نظر مقررات بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران مطابق ضوابط مناطق گرمسیر و غیر گرمسیر شرکت محسوب خواهد شد.

۱۶- کارمندانی که طبق ضوابط قانونی ، به سبب انتقال به بخش دولتی و یا واگذاری شرکت ها و فعالیت ها به بخش غیر دولتی مشترک صندوق تأمین اجتماعی شده و یا شوند، حق بیمه متعلقه بابت هر ماه از سنوات خدمت مورد نظر به مأخذ هجده (۱۸) درصد (۷٪ سهم کارمند و ۱۱٪ سهم کارفرما) حقوق و مزایای ماهانه زمان تقاضا، بر اساس حکم کارگزینی در محل خدمت جدید که مبنای کسر حق بیمه قرار می گیرد و یا آخرین حقوق و مزایای مبنای برداشت کسور بازنشستگی در محل خدمت قبلی (هر کدام بیشتر باشد) محاسبه می شود .

تبصره ۱- پرداخت مابه التفاوت سهم کارفرما (۱۹٪) که به صندوق جدیدی منتقل شده / می شود و مبلغ محاسبه شده بر مبنای ۱۱٪ توسط سازمان تأمین اجتماعی، حسب اعلام صندوق بازنشستگی به حساب کارفرما در وجه سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

تبصره ۲- پرداخت مابه التفاوت سهم کارمند (۶٪) که به صندوق جدید منتقل شده / می شود و مبلغ محاسبه بر مبنای ۷٪ فوق الاشاره، برعهده کارمند خواهد بود.



۱۷- سوابق کارمندان خرید خدمت و قراردادی موقت (مدت معین) حسب قراردادهای منعقد (مستقیم با شرکت) که طبق دستورالعمل و ضوابط پذیرش و استخدام نیروی انسانی در صنعت نفت به استخدام رسمی یکی از شرکتهای تابعه وزارت نفت درآمده باشند از لحاظ بازنشستگی مطابق ضوابط قابل محاسبه می باشد.

۱۸- سوابق خدمت کارمندی که قبل از استخدام / انتقال در بیت حضرت امام خمینی (ره) و یا دفتر مقام معظم رهبری اشتغال بکار داشته اند، همچنین سوابق خدمت انجام شده در آن دفاتر از هر لحاظ به عنوان سابقه قابل قبول محسوب می شود.

۱۹- سوابق کار کارمندان در برابر اشعه مطابق ضوابط اعلامی در قسمت {۶-۱۴-۹} از نظر بازنشستگی معتبر شناخته می شود.

۱۴-۰۸- کسور بازنشستگی کارمندان قراردادی (جذب شده از طریق آزمونهای

استخدامی)

کسور بازنشستگی کارمندان قراردادی که طبق دستورالعمل و ضوابط پذیرش و استخدام نیروی انسانی در صنعت نفت به استخدام در آمده و با آنان قرارداد منعقد می شود، به شرح زیر کسر و در صندوق های بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان شرکت نگهداری می شود.

۱- کارمندان قراردادی نیاز به تکمیل فرم عضویت و فرم اعضای خانواده جهت صندوق بازنشستگی ندارند. این فرمها در صورت تبدیل وضعیت به پیمانی تکمیل خواهد شد.

۲- کسور بازنشستگی دریافتی بابت سهم کارمند و کارفرما برای ایام خدمت قراردادی تا زمان تبدیل وضعیت به پیمانی توسط امور صندوقها در حساب جداگانه ای نگهداری می شود.

۳- فرم قرارداد کارمندان قراردادی و شماره شناسائی آنان در کلیه شرکت ها و مدیریت ها می بایستی یکنواخت و هماهنگ باشد. واگذاری یا اصلاح شماره شناسائی کارمندان قراردادی منحصراً توسط واحد تأمین نیروی انسانی شرکت ملی نفت ایران انجام می گیرد.

تبصره ۱- کلیه شرکت ها و مدیریت ها موظفند نسبت به تطبیق، اصلاح شماره های شناسائی کارمندان قراردادی خود با واحد تأمین نیروی انسانی شرکت ملی نفت ایران هماهنگی لازم را به عمل آورند.

تبصره ۲- در صورت عدم هماهنگی و اصلاح شماره شناسائی با واحد تأمین نیروی انسانی شرکت ملی نفت ایران، هیچگونه وجهی بابت حقوق و مزایا به کارمندان قراردادی مربوطه پرداخت نخواهد شد.

وزارت نفت و انرژی

۴- حقوق مشمول کسور بازنشستگی شامل حقوق و فوق العاده ویژه کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، تخصصی شغل و متمم مناطق گرمسیر جنوب در مناطق گرمسیر می باشد.

۵- امور صندوقها می تواند وجوه بازنشستگی کارمندان قراردادی را در امر سپرده سرمایه گذاری استفاده نماید.

۶- به هنگام خاتمه خدمت منحصرأ کسور سهم کارمند و سود متعلقه براساس نرخ سود سپرده گذاری ثابت یکساله به وی و یا افراد بازمانده تحت تکفل طبق مقررات قابل پرداخت است. با اعلام خاتمه خدمت کارمند قراردادی توسط امور اداری مربوطه لازم است تسویه حساب فقط از طریق صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صورت گیرد. ضمناً کسور سهم کارفرما به هنگام خاتمه خدمت به حساب صندوق بازنشستگی منتقل خواهد شد.

۷- سوابق فوق پس از تبدیل وضعیت کارمند به رسمی از سوی امور بازنشستگی (اداره کنترل محاسبات بازنشستگی) قابل احتساب بوده و نیازی به درخواست کارمند نمی باشد.

۱۴-۰۹ نحوه محاسبه دوران اسارت کارمندان آزاده

۱- سن بازنشستگی عادی در مورد کارمندان آزاده، در صورت درخواست آنان، به میزان مدت دوران اسارت و یا بازداشت کاهش می یابد.

۲- مدت اسارت کارمندانی که در دوران بازنشستگی به اسارت درآمده اند، با دریافت کسور سهم کارمند و کارفرما براساس آخرین حقوق قبل از بازنشستگی به حساب کارفرما، با ضریب دو (۲) از لحاظ بازنشستگی معتبر و ملاک محاسبه مجدد مستمری قرار خواهد گرفت.

۳- مدت اسارت آزادگانی که قبل از اسارت در شرکت شاغل بوده اند با تمایل آنان برابر مدت اسارت بعنوان سابقه خدمت مفید و مرتبط محسوب و کسور بازنشستگی مربوط به سهم کارفرما و کارمند توسط کارفرما طبق ضوابط و مقررات مجری به صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان بر مبنای حقوق زمان آزادی واریز می گردد.

۴- کلیه کسور بازنشستگی بابت دوران اسارت که با ضریب دو (۲) محاسبه می شود، به عهده کارفرما می باشد.

تبصره - ضریب معادل اسارت مشمول یک چهارم جنوب نخواهد شد.

۵- کسور بازنشستگی دوره اسارت تا تاریخ وصول گواهی شهادت، براساس آخرین حقوق پرداختی به خانواده مربوطه پس از احتساب ضریب اسارت خواهد بود.

وزارت نفت - دفتر وزیر

۶- دوره معالجه و استراحت پزشکی رزمندگانی که سوابق جبهه آنان برابر تائید یکی از ارگانها و یا نهادهای انقلاب اسلامی توسط امور بازنشستگی معتبر تشخیص داده شده یا خواهد شد، می تواند براساس ضوابط و مقررات بازنشستگی و با دریافت کسور طبق آخرین حقوق زمان درخواست معتبر گردد.

تبصره - پرداخت کسور دوران بیماری و استراحت پزشکی ناشی از اسارت کارمند آزاده به عهده کارمند و کارفرما خواهد بود.

۷- مدت اسارت کارمندان آزاده با تمایل آنان، به ازاء هر یکسال اسارت دو سال بعنوان سابقه خدمت مفید و مرتبط تلقی می گردد. کسور بازنشستگی مربوط به سهم کارمندان و کارفرما توسط کارفرما طبق ضوابط و مقررات مجری به صندوق های بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان واریز می شود.

تبصره- دوران اسارت آزادگان استخدامی بعد از آزادی، بدون رعایت حداقل سن ۱۸ سالگی تمام جهت عضویت در صندوق بازنشستگی قابل احتساب می باشد.

۸- پرداخت افزایش مستمری به کارمندانی که در دوران بازنشستگی به اسارت درآمده اند، از تاریخ آزادی و به کارمندان بازنشسته ای که قبل از ۱۳۰۹،۰۹،۱۳ آزاد گردیده اند، از تاریخ ۱۳۰۹،۰۹،۱۳ صورت خواهد پذیرفت .

۹- برقراری و پرداخت مستمری به خانواده کارمندان اسیر و یا جاویدالاثر که به شهادت رسیده اند، از تاریخ وصول گواهی اعلام شهادت از بنیاد شهید، توسط آخرین کارفرما ملاک محاسبه خواهد بود.

۱۰- در مواردی که مستمری حاصل از روش های محاسبه بیشتر از آخرین حقوق مشمول بازنشستگی گردد، متوسط بیست و چهار (۲۴) ماه حقوق منتهی به تاریخ وصول گواهی اعلام شهادت از جانب آخرین کارفرما ملاک محاسبه مستمری قرار خواهد گرفت .

۱۱- مستمری کارمندان آزاده جانباز براساس مقررات مربوط به جانبازان، با توجه به میزان درصد مجروحیت تعیین می گردد.

۱۲- مدارک مورد نیاز جهت احتساب سوابق دوران اسارت درخواست کتبی کارمند و کارفرما و اصل گواهی دوره اسارت از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران می باشد.

وزارت نفت
نخست وزیر

۱۴-۱۰- محاسبه سوابق خدمت غیر دولتی و خارج از کشور کارمندان

۱۴-۱۰-۱- محاسبه سوابق خدمت غیر دولتی کارمندان

مقررات زیر بر اساس "قانون نحوه تأثیر سوابق خدمت غیر دولتی در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری کارکنان دولت" تهیه گردیده است:

۱- سوابق خدمت کارمندان عضو صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران در شرکتها و مؤسسات غیر دولتی که بابت آن کسور بازنشستگی یا حق بیمه پرداخت شده باشد از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه می باشد.

تبصره ۱- سوابق خدمت غیر دولتی در صورتی قابل محاسبه است که کارمند در هنگام بازنشستگی حداقل بیست (۲۰) سال سابقه خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی در شرکت داشته باشد.

تبصره ۲- چنانچه کارمندان قبل از احراز بیست (۲۰) سال سابقه خدمت معتبر بازنشسته عادی و یا از کارافتاده کلی و دائم گردند و یا فوت نمایند و سوابق غیر دولتی آنان در میزان مستمری مؤثر باشد، سوابق مذکور به شرط درخواست کتبی کارمند و یا کلیه بازماندگان واجد شرایط دریافت مستمری، در صورت پرداخت مابه التفاوت کسور بازنشستگی می تواند از لحاظ بازنشستگی معتبر گردد.

تبصره ۳- سوابق اشتغال در شرکتهای پیمانکاری طرف قرارداد شرکت که بابت آن کسور بازنشستگی / حق بیمه پرداخت شده باشد با رعایت تبصره یک از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه است.

۲- میزان کسور بازنشستگی متعلقه طبق ضوابط مورد عمل شرکت بر مبنای آخرین حقوق مشمول کسور بازنشستگی قبل از بازنشستگی، از کارافتادگی و یا فوت کارمند تعیین می گردد.

تبصره ۱- مابه التفاوت کسور بازنشستگی محاسبه شده بر این اساس و کسور یا حق بیمه متعلقه اعم از سهم کارمند و کارفرما به عهده کارمند و یا ورثه وی خواهد بود که به صورت نقد یا اقساط در شصت (۶۰) ماه از مستمری یا مقرری آنان کسر خواهد شد.

تبصره ۲- مابه التفاوت کسور بازنشستگی محاسبه شده از ۱۳۷۹،۰۱،۰۱ به بعد بر این اساس برای کارمندان جانباز حاصل از سهم کارمند و کارفرما یکجا بعهدہ کارفرما می باشد.

(نامه شماره ع/ت/۳۵۱۵۷/ت هـ م/۱-۳۳۲ مورخ ۱۳۸۸،۰۲،۰۹)

وزارت نفت - دفتر وزیر



- ۳- کارمندانی که به لحاظ استعفاء، اخراج، انفصال، بازخرید خدمت و یا هر علت دیگری رابطه استخدامی آنان با شرکت یا مؤسسه متبوعه قطع شده یا بشود و کسور بازنشستگی و حق بیمه خود را به صورت کلی یا جزیی دریافت نکرده باشند مشمول این مقررات می شوند.
- ۴- با احتساب سوابق غیر دولتی، سوابق معتبر کارمند اعم از شرکتی، دولتی و غیر دولتی به هر میزان که باشد از تاریخ ۱۳۷۲،۰۳،۱۰ ملاک محاسبه و تعیین مستمری یا مقرری قرار خواهد گرفت و عطف به ماسبق نمی گردد.
- تبصره- با اجرای این مقررات، محدودیت سقف حداکثر سی و پنج (۳۵) سال خدمت توأم کارگری و کارمندی، شرکتی و دولتی نیز لغو شده است.
- ۵- برای احتساب سوابق غیردولتی، کارمند می بایست درخواست کتبی خود را به امور اداری مربوطه تسلیم تا به ضمیمه حکم بازنشستگی توسط امور اداری برای بررسی و احتساب سوابق به امور بازنشستگی ارسال گردد. فرم مربوط به نقل و انتقال کسور را امور بازنشستگی در اختیار واحدها قرار می دهد.
- ۶- سوابق غیر دولتی متقاضی در هر یک از نقاط کشور همانند سوابق شمال محاسبه خواهد شد.
- ۷- کارمند نمی تواند برای مدت خدمت غیر دولتی عضو صندوق پس انداز گردد.
- ۸- سایر ضوابط و مقررات بازنشستگی کماکان به قوت خود باقی و لازم الاجراء می باشد.

۲-۱۰-۱۴- احتساب سوابق خدمت خارج از کشور

- سوابق کار کارمندانی که شرایط لازم را به شرح ذیل دارا باشند و سوابق آنان در شورای تعیین سوابق مورد قبول قرار گرفته باشد در چارچوب ضوابط و مقررات مجری در تعیین حقوق و پایه شخصی تأثیر داده می شود:
- ۱- حداکثر سن ۴۵ سال باشد .
- ۲- سوابق کاری با مدرک کارشناسی ارشد و یا بالاتر منطبق و یا مرتبط با شغل فعلی باشد.
- ۳- دارای تائید از سفارت و یا نمایندگی های جمهوری اسلامی ایران از کشور محل انتقال باشند.
- ۴- سوابق، مورد تائید شورای تعیین سوابق شرکت اصلی ذیربط قرار گرفته باشد.

وزارت نفت و انرژی

چنانچه کارمند مایل به پرداخت سهم بازنشستگی کارمند و کارفرما از طرف خود برای سوابق تأیید شده شورای تعیین سوابق بازنشستگی باشد (براساس آخرین حقوق اصلی) این ایام جزو سوابق مورد قبول از نظر بازنشستگی قرار خواهد گرفت.

(مصوبه ۱۴۴۴ مورخ ۱۳۸۳،۰۷،۱۴ و ۱۳۸۳،۰۷،۲۱).

۱۴-۱۱- پاداش سنوات خدمت کارمندان

به منظور ارج نهادن به خدمات کارمندان و قدردانی از زحمات و تلاش آنان در طی سالهای طولانی خدمت، پاداش سنوات خدمت طبق شرایط ذیل پرداخت می گردد.

۱- به کارمندانی که براساس مقررات موضوعه بازنشسته می شوند به ازاء هر سال سابقه خدمت معتبر از نظر بازنشستگی معادل یکماه آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه، کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، فوق العاده تخصصی شغل و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) به عنوان پاداش سنوات خدمت پرداخت خواهد گردید. مزایای فوق در مورد کارمندان از کارافتاده کلی و دائم و کارمندان متوفی به تناسب سالهای خدمت معتبر از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه و پرداخت خواهد بود.

تبصره- نحوه تسهیم پاداش سنوات خدمت به خانواده کارمندان متوفی (زن و یا مرد) طبق نسبتهای مندرج در جدول زیر می باشد:

همسر / همسران	۵۰ سهم
هر یک از فرزندان	۲۵ سهم
پدر تحت تکفل	۱۲،۵ سهم
مادر تحت تکفل	۱۲،۵ سهم

چنانچه به دلایلی تمامی و یا قسمتی از سهم تعیین شده فوق به فرد یا افراد مذکور قابل پرداخت نباشد، مبلغ به نسبت سهم های مربوط به سهم سایر بازماندگان افزوده خواهد شد. درمورد کارمند شهید مجرد رعایت تحت تکفل بودن والدین الزامی نخواهد بود.

۲- در مواردی که کارمند دارای سابقه خدمت معتبر توأم جنوب و شمال می باشد، پاداش سنوات خدمت به نسبت سابقه خدمت در جنوب (آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه، کارگاهی، جذب عمومی (۸٪)، تخصصی شغل و متمم مناطق گرمسیر جنوب) و سابقه خدمت در شمال (آخرین حقوق اصلی و فوق العاده های ویژه، کارگاهی و جذب عمومی (۸٪) و تخصصی شغل) محاسبه و پرداخت می گردد. سابقه خدمت شامل مدت زمان خدمت واقعی کارمند است که از لحاظ بازنشستگی معتبر شناخته شده است.

وزارت نفت - دفتر وزیر

تبصره ۱- در محاسبه پاداش مربوط به سنوات خدمت معتبر مناطق گرمسیر جنوب، سنوات ارفاقی کار با اشعه و خدمت نظام وظیفه بر مبنای سنوات خدمت مناطق غیرگرمسیر (شمال) مورد محاسبه قرار می گیرد.

تبصره ۲- ماه و روز بعنوان کسری از سال محاسبه و در سالهای خدمت به شرح فوق منظور می شود .

تبصره ۳- سابقه خدمت غیردولتی کارمندان که با توجه به ضوابط و مقررات مربوط معتبر شناخته می شود، صرفاً در تعیین مستمری یا مقرری بازنشستگی ملاک محاسبه قرار می گیرد و در احتساب پاداش سنوات خدمت منظور نمی گردد.

تبصره ۴- چنانچه کارمندان از بابت سابقه خدمت واقعی معتبر از لحاظ بازنشستگی (اعم از دولتی، شرکتی و خدمت وظیفه عمومی) قبلاً و جوهی دریافت نموده باشند، برای مدت زمان مورد نظر پاداش سنوات خدمت قابل پرداخت نمی باشد.

تبصره ۵- سوابق ارفاقی کار در مقابل اشعه در محاسبه پاداش سنوات خدمت قابل احتساب می باشد .

تبصره ۶- اصلاح عنوان پاداش مذکور از پاداش پایان خدمت به پاداش سنوات خدمت و نیز احتساب فوق العاده کارگاهی در محاسبه پاداش مزبور از تاریخ ۱۳۸۸،۰۴،۰۱ ملاک عمل قرار می گیرد.

تبصره ۷- احتساب فوق العاده کارگاهی برای کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸،۰۴،۰۱ بازنشسته شده/می شوند، جذب عمومی (۸٪) از ۱۳۹۰،۰۷،۰۱ فوق العاده شغل و حق مقام بر مبنای رتبه شخصی از تاریخ ۱۳۹۲،۰۱،۰۱ و فوق العاده تخصصی شغل از تاریخ ۱۳۹۲،۱۱،۱۳ (به جایگزینی فوق العاده شغل/حق مقام) در محاسبه پاداش مزبور ملاک عمل قرار می گیرد.

تبصره ۸- پاداش سنوات خدمت کارمندانی که براساس آراء هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری محکوم به بازنشستگی می شوند، حسب نظر هیأت مربوط تصمیم گیری می شود.

تبصره ۹- پرداخت علی الحساب پاداش سنوات خدمت در سقف ۵۰٪ (پنجاه درصد) مبالغ متعلقه حداکثر سه ماه قبل از بازنشستگی اعطاء می گردد. پرداخت کامل پاداش سنوات خدمت پس از کسر علی الحساب پرداختی به هنگام بازنشستگی صورت می گیرد.

وزارت نفت و انرژی

۱۲-۱۴- هدیه و تقدیرنامه کارمندان بازنشسته

۱-۱۲-۱۴- شمول مقررات

به منظور تشکر و قدردانی از تلاش و کوشش کارمندانی که به افتخار بازنشستگی نائل می گردند و در گسترش و پیشرفت صنعت نفت مشارکت و سهم به سزایی داشته اند، تقدیرنامه پایان خدمت همراه با هدیه به آنها اعطاء می گردد.

۲-۱۲-۱۴- میزان هدیه

بمنظور تهیه هدیه بازنشستگی، معادل مبلغی حداکثر تا یکصد (۱۰۰) درصد حقوق اصلی و فوق العاده های مستمر کارمند شامل "ویژه، کارگاهی، جذب (۸٪) و متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد)" قبل از بازنشستگی تأمین و به کلیه کارکنان بازنشسته از جمله کارکنان از کار افتاده کلی دائم (به غیر از موارد انضباطی و فوت) اعطاء و یا مبلغ ریالی آن پرداخت می گردد.

۳-۱۲-۱۴- بودجه

اعتبار تهیه هدیه بازنشستگی و قاب خاتم و برگزاری مراسم تودیع از محل بودجه حقوق و دستمزد شرکت / مدیریت مربوطه تأمین می گردد.

۱۳-۱۴- خدمات درمانی بازنشستگان

کارمندان بازنشسته و مشمولین طرح های تعدیل نیروی انسانی مقرری بگیر و افراد تحت تکفل آنان به شرح مندرج در مقررات بازنشستگی و همچنین بازماندگانی که طبق مقررات بازنشستگی مستمری دریافت می دارند، می توانند از مزایای خدمات درمانی به شرح زیر استفاده نمایند:

۱- کلیه کارمندان بازنشسته صنعت نفت و خانواده / بازماندگان واجد شرایط آنان که در ایران اقامت دارند نیز می توانند همانند کارمندان شاغل از تسهیلات سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت استفاده نمایند.

۲- در نقاطی از کشور که امکان برقراری تسهیلات بهداشت و درمان برای سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت وجود ندارد و همچنین در مواردی که کارمند بازنشسته و خانواده / بازماندگان واجد شرایط وی تمایل به استفاده از درمان آزاد را داشته باشند، امور بازنشستگی در مقابل دریافت صورت هزینه قابل قبول، هزینه های درمان را بر اساس تعرفه به آنان پرداخت می نماید.

وزارت نفت
معاونت امور بازنشستگی

۳- در مواردی که سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت، کارمند بازنشسته و خانواده / بازماندگان واجد شرایط وی را همانند کارمند شاغل به دلیل عدم وجود امکانات در صنعت نفت به مراکز درمانی خارج از صنعت نفت معرفی می نماید، کلیه هزینه های درمان به حساب واحد مذکور خواهد بود.

۴- در صورتی که کارمندان بازنشسته و خانواده/ بازماندگان واجد شرایط آنان به مراکز درمانی دیگری که مستلزم مسافرت باشد اعزام گردند، هزینه هایی از قبیل ایاب و نهاب، اقامت، غذا و غیره به آنان پرداخت نمی گردد. در مورد هزینه درمان طبق بندهای ۲ یا ۳ فوق، حسب مورد اقدام می شود.

۵- به بیمارانی که در سفر خارج از کشور بطور اضطراری به معالجه می پردازند، در صورت ارائه مدارک مورد لزوم که به تائید سفارت یا کنسولگری جمهوری اسلامی ایران یا نمایندگی شرکت در کشور محل مداوا رسیده باشد، هزینه معالجات طبق تعرفه خدمات درمانی مشمولین بیمه در داخل کشور برآورد و پرداخت می شود.

۶- به بیمارانی که به طور غیر اضطراری در خارج از کشور به مراجع پزشکی مراجعه می نمایند به هیچ وجه مبلغی بابت هزینه درمان پرداخت نمی گردد.

۱۴-۱۴- پرداخت های هنگام خاتمه خدمت

مطالبات کارمند و جوهی که در موقع خاتمه خدمت مشمول دریافت آن می باشد، در اسرع وقت پس از تصویب و اجرای خاتمه خدمت محاسبه و به کارمند پرداخت می گردد. وجوه مزبور شامل حقوق، فوق العاده ها و مزایای کارمند تا تاریخ خاتمه خدمت و حقوق ایام مرخصی سالانه که استفاده نشده به شرح مندرج در قسمت {۲-۱۴-۱۴} می باشد. پرداختهای دیگری نیز به کارمند ممکن است برحسب نوع خاتمه خدمت، از قبیل مطالبات کارمند بابت کسور بازنشستگی و صندوق پس انداز و سایر پرداختها به شرح مندرج در فصل ۹- "مزایا و طرحهای رفاهی" و همین فصل به عمل آید.

۱۴-۱۴-۱- حقوق

حقوق کارمندی که به خدمت وی در شرکت خاتمه داده می شود تا آخرین روز خدمت منظور، محاسبه و پرداخت می گردد.

در موارد خاتمه خدمت به دلیل از کارافتادگی کلی و دائم، عملکرد ضعیف (کارایی پایین)، علل انضباطی و مازاد بودن بر احتیاج، شرکت می تواند به جای اخطار قبلی (کتبی) مبلغی معادل یکماه حقوق پرداخت نموده و به خدمت کارمند پایان دهد. ولی در مورد خاتمه خدمت به علت بازنشستگی، استعفاء و طرحهای خاص که طبق مقررات، اخطار قبلی صادر می گردد، کارمند موظف است تا تاریخی که در اخطار

خاتمه خدمت معین گردیده و وظائف خود را طبق معمول انجام دهد در غیر این صورت، حقوق مدت مزبور به وی پرداخت نمی شود.

۱۴-۱۴-۲- پرداخت حقوق ایام مرخصی

حقوق ایام مرخصی استحقاقی که تا خاتمه خدمت مورد استفاده قرار نگرفته فقط در موارد خاتمه خدمت به علل انضباطی، استعفاء، فوت و از کارافتادگی کلی و دائم پرداخت می شود. در سایر موارد ترتیبی اتخاذ می گردد که کارمند طبق برنامه تنظیم شده از مرخصی استحقاقی استفاده نماید. (به فصل ۶ - "مرخصی" رجوع شود).

۱۴-۱۵- رویه عمل، مدارک و گزارش های خاتمه خدمت

۱۴-۱۵-۱- اعلام پایان خدمت

۱- خاتمه خدمت در مورد بازنشستگی عادی، رسیدن به سن ۶۰ سالگی برای کارمندان مرد و ۵۵ سالگی برای کارمندان زن است.

۲- تاریخ بازنشستگی عادی حداقل ۶ ماه قبل از آن طی نامه ای به کارمند اعلام می شود.

تبصره ۱- تاریخ خاتمه خدمت بازنشستگی عادی کارمندان (آخرین روز اشتغال)، آخرین روز از ماهی است که در آن ماه کارمند بازنشسته می شود.

تبصره ۲- کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما مربوط به ماه آخر به صورت کامل کسر و به حساب صندوقها از سوی کارفرما واریز می شود.

۳- خاتمه خدمت در بازنشستگی قبل از موعد به تشخیص شرکت، دارا بودن حداقل ۵۰ سال سن و حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت معتبر می باشد. حد سنی مذکور در مورد کارمندان زن ۴۵ سال و ملاک سابقه، دارا بودن حداقل ۱۵ سال سابقه خواهد بود.

۴- خاتمه خدمت در بازنشستگی قبل از موعد به تقاضای کارمند مرد، دارا بودن حداقل ۵۵ سال سن و حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت معتبر می باشد. حد سنی مذکور در مورد کارمندان زن ۵۰ سال و ملاک سابقه دارا بودن حداقل ۱۵ سال سابقه است.

۵- در بازنشستگی قبل از موعد به تشخیص شرکت، پس از تأیید شورای بازرخیدی / بازنشستگی و اخذ موافقت رئیس هیأت مدیره (وزیر نفت) واحدهای مربوطه مجاز به استفاده از خدمات کارمند نبوده و امور اداری ها موظف می باشند در صورتی که کارمند مرخصی استفاده نشده داشته باشد بلافاصله حکم مرخصی استحقاقی را صادر و از تاریخ خاتمه مرخصی و یا ابلاغ مراتب، حسب مورد نسبت به صدور حکم بازنشستگی اقدام نمایند.

وزارت نفت
دفتر وزیر

۶- تاریخ خاتمه خدمت در مورد استعفاء، تاریخی است که مورد موافقت شرکت قرار گیرد و موافقت با مدت اخطار قبلی توسط شرکت ممکن است با توجه به ضرورت عملیات کمتر از یکماه باشد. در این مورد تاریخ خاتمه خدمت کارمندی که دارای مرخصی استحقاقی استفاده نشده باشد، تاریخ خاتمه مرخصی خواهد بود.

۷- اخطار کتبی مبنی بر خاتمه خدمت حداقل یک ماه قبل از تاریخ خاتمه خدمت جهت کارمند صادر می گردد ولی در مواردی که به جای اخطار کتبی حقوق مدت مزبور پرداخت می شود یا خاتمه خدمت به علت تخلفات انضباطی صورت می گیرد، اخطار کتبی داده نمی شود بلکه برگ خاتمه خدمت به کارمند تسلیم می گردد.

۲-۱۴-۱۵- استرداد اموال متعلق به شرکت

کارمند ملزم است هنگام خاتمه خدمت عین اجناس، لوازم و وسایل متعلق به شرکت را که به طور امانی در اختیار وی بوده به شرکت مسترد دارد. بهای اجناس، لوازم و وسائلی که در اختیار کارمند بوده و عین یا قیمت آن به وسیله وی مسترد نگردیده، هنگام تسویه حساب از حقوق یا سایر مطالبات او کسر می گردد.

۳-۱۴-۱۵- تخلیه منازل شرکت

۱- کارمندی که منزل سازمانی در اختیار وی گذارده شده، پس از خاتمه خدمت می تواند حداکثر به مدت ۳ ماه در منزل مذکور سکونت داشته و رأس مدت فوق بایستی منزل را تخلیه نماید.

۲- پرداخت هر گونه مطالبات کارمند که توسط شرکت مقرر گردیده، منوط به تخلیه منزل سازمانی خواهد بود ولی حقوق ایام مرخصی یا حقوق معوقه ایام کار که به کارمند تعلق می گیرد قبل از تخلیه منزل به وی پرداخت می شود. بازماندگان کارمندی که فوت نموده می توانند تا مدت ۶ ماه پس از فوت کارمند در منزل سازمانی سکونت نمایند (رجوع شود به فصل ۱۱- "منازل و تأمین مسکن").

۴-۱۴-۱۵- اعتراض به رأی خاتمه خدمت به علل انضباطی

کارمندی که به خدمت وی به علل انضباطی خاتمه داده شده است، می تواند براساس مقررات ملهم از قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان و ضوابط مربوطه مندرج در فصل سیزدهم، نسبت به آراء صادره اعتراض نماید.

۵-۱۴-۱۵- گواهی سابقه خدمت

هنگام خاتمه خدمت، گواهی نامه ای حاکی از طول خدمت در شرکت و اهم مشاغل مختلفی که کارمند تصدی آنها را بر عهده داشته، به وسیله امور اداری مربوطه صادر و به وی تسلیم می گردد. شرکت

هنگام خاتمه خدمت کارمند، توصیه نامه ای به وی نخواهد داد. ولی در صورت تقاضای کارفرمایان آینده چنین کارمندی، گزارش محرمانه ای حاکی از سوابق خدمت، میزان حقوق و اطلاعات دیگری که مورد نیاز باشد، برای آنان ارسال خواهد داشت.

۶-۱۵-۱۴- برقراری مستمری برای افراد تحت تکفل کارمند متوفی

اطلاعات سیستم جامع نیروی انسانی در مورد افراد تحت تکفل متوفی بررسی و با استخراج اسامی آنها از سیستم فوق و مطابقت با اصل شناسنامه ها، مستمری افراد واجد شرایط برای مدت حداکثر نه (۹) ماه برقرار می گردد. در این راستا بازماندگان موظف می باشند، طی مدت مذکور (تا ۹ ماه) نسبت به ارائه گواهی انحصار وراثت جهت شناسایی کلیه افراد واجد شرایط دریافت مستمری اقدام نمایند. در غیر این صورت مستمری بازماندگان به غیر از همسر یا همسران، برای سایرین قطع خواهد شد. در موارد استثناء با مجوز معاون صندوق ها در امور بازنشستگی و رفاه مدت مذکور برای یک دوره قابل تمدید خواهد بود. (بر اساس اطلاعیه شماره ۱۸۱۱۳۶/ت هـ م/۳۱۰ مورخ ۱۳۸۷،۰۷،۲۱)

وزارت نفت - دفتر وزیر