



۲_ استخدام و حقوق

۲-۰۱- استخدام

- ۲-۰۱-۱- مقدمه
- ۲-۰۱-۲- تأمین کارمند
- ۲-۰۱-۳- تقدم داوطلبان
- ۲-۰۱-۴- شرایط استخدام
- ۲-۰۱-۵- مراحل استخدام
- ۲-۰۱-۶- جذب و بکارگیری دانش آموختگان ممتاز، نخبه و استعداد برتر:
- ۲-۰۱-۷- مراحل و محتوای آزمونها و ارزیابی داوطلبان استخدام
- ۲-۰۱-۸- پیشنهاد استخدام
- ۲-۰۱-۹- کارآموزان دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر
- ۲-۰۱-۱۰- دوره آزمایشی
- ۲-۰۱-۱۱- ضوابط استخدام جانبازان
- ۲-۰۱-۱۲- ضوابط استخدام آزادگان
- ۲-۰۱-۱۳- تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان
- ۲-۰۱-۱۴- اقدامات بدو خدمت
- ۲-۰۱-۱۵- تبدیل وضعیت استخدامی کارگران قراردادی و پیمانی
- ۲-۰۱-۱۶- استخدام مجدد
- ۲-۰۱-۱۷- تاریخ استخدام و پرداخت حقوق
- ۲-۰۱-۱۸- وضع تأهل و مجرد کارمندان
- ۲-۰۱-۱۹- تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی
- ۲-۰۱-۲۰- تغییر شغل (ارتقاء) کارکنان رسمی دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم

وزارت نفت - دفتر وزیر



- ۲۱-۲-۰۱-۲- نحوه تعیین حقوق به هنگام تغییر شغل (ارتقاء) کارکنان رسمی کمتر از دیپلم دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس به مشاغل با شرایط احراز کارمندی
- ۲۲-۲-۰۱-۲- ایجاد سمت ستاره دار (حالت اشتغال) سازمانی جهت کارمندان شهید انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی
- ۲۳-۲-۰۱-۲- انتصاب کارمندان جانباز از کار افتاده کلی (حالت اشتغال) در مقابل سمت ستاره دار سازمانی (حالت اشتغال)
- ۲۴-۲-۰۱-۲- کارمند قراردادی موقت (مدت معین)
- ۲۵-۲-۰۱-۲- شرایط کارمندان مأمور و منتقله از سایر وزارتخانه ها به شرکت و

بالعکس

- ۲۶-۲-۰۱-۲- احتساب ایام نمایندگی مجلس شورای اسلامی
- ۲۷-۲-۰۱-۲- استفاده از طرح خدمت نظام کارمندان وظیفه مأمور
- ۲۸-۲-۰۱-۲- تعیین تکلیف ایثارگران شرکت های واگذار شده به بخش خصوصی

۲-۰۲- حقوق

- ۱-۲-۰۲-۲- جدول حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی کارمندان
- ۲-۲-۰۲-۲- جدول حقوق کارمندان
- ۳-۲-۰۲-۲- تعیین سوابق، تعدیل و تعیین پایه شخصی
- ۴-۲-۰۲-۲- تعدیل حقوق دوران کارآموزی
- ۵-۲-۰۲-۲- تعدیل حقوق کارمندان استخدامی با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم
- ۶-۲-۰۲-۲- تعیین حقوق در هنگام استخدام مجدد (اعاده به کار)
- ۷-۲-۰۲-۲- تعیین حقوق کارمندان ارتقایی
- ۸-۲-۰۲-۲- تعیین حقوق معاونین و مشاورین وزیر و مدیران چهار شرکت اصلی
- ۹-۲-۰۲-۲- تعیین حقوق نمایندگان مجلس شورای اسلامی و مقامات
- ۱۰-۲-۰۲-۲- تعیین حقوق اصلی کارشناسان حقوقی
- ۱۱-۲-۰۲-۲- تعدیل حقوق فارغ التحصیلان رشته زمین شناسی

وزارت نفت - دفتر وزیر



۱۲-۰۲-۲- تعدیل حقوق آزادگان

۱۳-۰۲-۲- تعدیل حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر کارمندان جانباز، آزاده و شهید

و فرزندان شاهد

۱۴-۰۲-۲- پایه و اضافه تشویقی آزادگان، اسرا، مفقودین، جانبازان، رزمندگان،

شهدا و فرزندان شاهد

۱۵-۰۲-۲- اضافه تشویقی اسرا و مفقودین

۱۶-۰۲-۲- پایه های تشویقی مشمولین حالت اشتغال و جانبازان ۶۶٪ به بالای

شاغل

۱۷-۰۲-۲- تعدیل حقوق جانبازان پس از بازنشستگی

۱۸-۰۲-۲- اضافه حقوق شایستگی کارمندان

وزارت نفت - دفتر وزیر



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 نفت



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

سه میه) 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 بر اساس 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 و پتروشیمی



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.



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 شرکتها 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.

۸-۲-۰۱- 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



۳- کارمند دیپلمه قراردادی (استخدام شده قبل از تاریخ ۱۳۹۳.۰۹.۰۱)

- الف - تمدید قرارداد کارمند دیپلمه قراردادی استخدام شده قبل از تاریخ ۱۳۹۳.۰۹.۰۱ منوط به رضایت کامل مدیریت ذیربط از طرز انجام کار آنان، وجود سمت سازمانی بلا تصدی و اخذ مجوز از وزیر نفت خواهد بود.
- ب - حقوق کارمند دیپلمه قراردادی بر اساس مدرک تحصیلی و جدول حقوق بدو استخدام مجری در صنعت نفت تعیین و افزایش های بعدی آن تابع نظام پرداخت صنعت نفت خواهد بود.
- ج - سوابق خدمتی قبل از استخدام کارمند دیپلمه قراردادی همانند کارمندان رسمی و پیمانی در شورای بررسی و تعیین سوابق مطرح و در چارچوب ضوابط و مقررات موضوعه و مجری اقدام خواهد شد.
- د - به کارمند دیپلمه قراردادی اضافه ترفیعی و اضافه شایستگی پرداخت نمی شود.
- ه - به کارمند دیپلمه قراردادی حسب مورد اضافه کاری و فوق العاده مأموریت و فوق العاده های طرح اقماری طبق مقررات پرداخت می گردد.
- و - ماهانه ۶٪ از حقوق کارمند دیپلمه قراردادی در صندوق بازنشستگی در حساب مشخص نگهداری می گردد. چنانچه در پایان قرارداد نیاز به تمدید قرارداد با کارمند نبود کسور مزبور (سهم کارمند) یکجا به وی مسترد می گردد. در صورتیکه کارمند در واحد دیگر خارج از صنعت نفت استخدام گردد با درخواست واحد مربوطه و بر اساس مقررات نقل و انتقال کسور بازنشستگی (کسر مربوط به سهم کارمند و سهم کارفرما) پس از کسر (یک چهارم) آن بابت استفاده از خدمات درمانی صنعت نفت به صندوق مربوطه ارسال می گردد.
- ز - به کارمند دیپلمه قراردادی منزل سازمانی و وام مسکن تعلق نمی گیرد.
- ح - کارمند دیپلمه قراردادی تا پایان قرارداد، خود، همسر و فرزندانش از خدمات درمانی صنعت نفت همانند سایر کارمندان استفاده خواهند کرد.
- ط - فوق العاده های محل خدمت و شرایط کار طبق مقررات صنعت نفت به کارمند دیپلمه قراردادی قابل پرداخت بوده و در صورت تغییر محل و یا شرایط کار فوق العاده های مذکور بر اساس محل خدمت جدید تعدیل می گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ی - با کارمند دیپلمه قراردادی از نظر حوادث ناشی و غیر ناشی از کار و غرامات مطابق مقررات صنعت نفت مشابه کارمندان رسمی عمل می شود.

۴- شرایط استخدام

داوطلبان استخدام در کلیه رشته ها / مقاطع تحصیلی که بلافاصله پس از بدست آوردن مدرک تحصیلی (بدون سابقه کار) به استخدام شرکت در آیند بطور عمومی برای یک دوره کارآموزی و تحت عنوان کارآموز استخدام می شوند.
تبصره - مدرک دیپلم، فوق دیپلم یا لیسانس و بالاتر از لحاظ این مقررات باید از طریق تحصیل رسمی بدست آمده باشد.

۹-۰۱-۲- کارآموزان دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر

۱- هدف

هدف از استخدام کارآموزان تأمین نیروی انسانی جهت مشاغل فنی و اداری واحدهای تابعه صنعت نفت با توجه به عملیات فعلی و آتی صنعت نفت می باشد.
داوطلبان دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و بالاتر در مدت زمان طی دوره آزمایشی / کارآموزی، پیمانی بصورت پیمانی استخدام می شوند. ادامه خدمت و تبدیل وضعیت استخدامی کارآموزان به کارمند رسمی مشروط به حصول رضایت کامل از طرز انجام کار و پیشرفت آنان در دوره کارآموزی خواهد بود. احراز صلاحیت کارآموزان به لحاظ مسائل اخلاقی، سیاسی و اجتماعی در طول مدت کارآموزی توسط هیأت گزینش بررسی می گردد و تبدیل وضعیت آنان از پیمانی به رسمی در موارد یاد شده مستلزم تأیید هیأت گزینش می باشد.

۲- مدت کارآموزی

مدت کارآموزی برای کارآموزان دیپلم و فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس، دکتری بدون تجربه اعم از فنی و غیر فنی، به ترتیب پنج، سه و یکسال می باشد. در این مدت که یک دوره آزمایشی / پیمانی نیز محسوب می گردد، کارآموز از آموزشهای لازم در طول مدت کارآموزی برخوردار می گردد.

۳- برنامه کارآموزی

برنامه کارآموزی کارآموزان متناسب با نیازمندی های شغلی و سازمانی، از طرف واحد مربوطه و با همکاری اداره آموزش تنظیم و به مرحله اجرا گزارده می شود. برنامه ها متناسب با نیاز شغلی و با توجه به مشخصات و تجربیات و توانائیهای کارآموز تدوین می گردد، لیکن صرف

وزارت نفت
دکتر وزیر



نظر از طول دوره کارآموزی که بنابر نیاز شغلی ممکن است متغیر باشد، تثبیت کارآموزان دیپلم، فوق دیپلم بدون تجربه در سمتهای سازمانی پس از پنج سال و لیسانس و فوق لیسانس پس از سه سال و مقطع دکتری پس از یکسال با تأیید شورای کارآموزی صورت می گیرد.

۴- نظارت بر پیشرفت کارآموزی

الف - برای اطلاع از پیشرفت کار کارآموزان هر ۶ ماه یکبار گزارشی از طرف واحدی که کارآموز در آن مشغول به کار می باشد در ۳ نسخه روی برگه که اداره آموزش ارسال می نماید تهیه می گردد.

ب - پیشرفت کار هر یک از کارآموزان هر ۶ ماه یکبار از طرف اداره مربوطه مورد بررسی قرار می گیرد تا در صورت لزوم نسبت به نوع و زمینه آموزش، تصمیمات مقتضی اتخاذ گردد.

ج - موارد مذکور در موقع استخدام کارآموزان به هر یک از آنان بطور کتبی ابلاغ و موافقت آنان با شرایط فوق اخذ و در پرونده هر یک ضبط می گردد. کارآموزان قبل از پایان دوره کارآموزی در برنامه آموزش اصول سرپرستی نیز شرکت و دوره آنرا طی خواهند نمود.

د - در مواردی که پیشرفت کار کارآموز رضایت بخش نباشد، در مصاحبه حضوری مراتب به وی گوشزد و اخطار می گردد. چنانچه مصاحبه و اخطار در پیشرفت کار کارآموز مؤثر واقع نشود، برای خاتمه خدمت کارآموز از طریق شورای کارآموزی اقدام و تصمیم نهایی اتخاذ می گردد.

۵- شورای کارآموزی

به منظور رسیدگی به امور کارآموزان (مشمولین دوره آزمایشی / کارآموزی / پیمانی) شورای کارآموزی در هر یک از شرکتهای ملی نفت، گاز، صنایع پتروشیمی و پالایش و پخش فرآورده های نفتی تشکیل می شود. ترکیب اعضاء این شورا در هر شرکت اصلی با نظر هیأت مدیره آن شرکت تعیین می شود و وظایف ذیل را بر عهده خواهد داشت.

الف - نظارت بر پیشرفت کار کارآموزان و توصیه تعدیل حقوق آنها طبق جدول حقوق شرکت.

ب - تقلیل و یا تمدید دوره کارآموزی.

ج - خاتمه برنامه کارآموزی و تثبیت کارآموز.

وزارت نفت - دفتر وزیر



د - خاتمه خدمت کارآموز.

دوره کارآموزی بعد از انقضای مدت معمول طی دوره آزمایشی/ کارآموزی، پیمانی حداکثر تا شش ماه در شورا قابل تمدید می باشد و بعد از سپری شدن این مدت، شورا در ارتباط با خاتمه خدمت و یا تاریخ تبدیل وضعیت به رسمی تصمیم گیری می نماید. تقلیل دوره کارآموزی طبق مقررات موضوعه با تصمیم شورا انجام می شود. ضمناً شورای کارآموزی به برنامه های تدوین شده جهت تکمیل و توسعه اطلاعات عمومی کارآموزان که مرتبط با مسئولیتها و وظائفی که در آینده به آنان محول خواهد شد رسیدگی و درباره آنها تصمیم لازم اتخاذ می نماید. نظریات شورای کارآموزی توسط رئیس اداره آموزش جهت اقدام لازم به واحدهای مربوطه اعلام می گردد.

۶- حقوق و مزایای کارآموزان

الف - حقوق

حقوق کارآموزان در بدو استخدام و در طی دوران کارآموزی طبق جدول بدو استخدام حقوق کارمندان صنعت نفت تعیین می گردد. هر نوع تعدیل در حقوق کارآموزان در طی دوره کارآموزی بنابر توصیه اداره مربوطه و تأیید شورای کارآموزی صورت می گیرد.

کارآموزان در سال اول جزو ابوابجمعی اداره آموزش محسوب و حقوق و مزایای خود را از بودجه آموزش دریافت می نمایند. در مورد کارآموزان با مدارک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس پرداخت حقوق و مزایا در سال دوم کارآموزی و به بعد بعهده واحد مربوطه خواهد بود.

ب - مزایا

کارآموزان در طول مدت کارآموزی از مزایا و تسهیلاتی که در این مجموعه برای کارمندان رسمی در نظر گرفته شده برخوردار خواهند بود.

۷- ایرانیان فارغ التحصیل مقیم کشورهای خارج

برای تصدی سمتهایی که نتوان از طریق ایرانیان داخل کشور تأمین نمود، از فارغ التحصیلان ایرانی خارج از کشور، با استعانت از واحدی که بدین منظور در دولت تشکیل شده استفاده خواهد شد. مخارج مسافرت فارغ التحصیلان مزبور و خانواده هایشان به ایران از طرف شرکت پرداخت می گردد مشروط براینکه تعهد نمایند لااقل ۳ سال در خدمت شرکت ذی ربط، باقی بمانند و در صورت ترک خدمت قبل از ۳ سال، برای هر ماه یک سی و ششم

وزارت نفت - دفتر وزیر



مخارجی که جهت مسافرت آنان و خانواده هایشان پرداخت نموده است را مسترد دارند. شرایط استخدام، نوع کار، میزان حقوق و کسور آن، محل خدمت، نوع منزل (چنانچه در محل خدمت منزل شرکتی وجود داشته باشد) و اداره ای که داوطلب خدمت در آن کار خواهد کرد، همچنین مزایای خدمت در شرکت به اطلاع داوطلب استخدام رسانده خواهد شد و پس از اعلام قبولی داوطلب نسبت به شرایط فوق در مورد استخدام او طبق مقررات جاری اقدام خواهد شد. فارغ التحصیلانی که از خارج کشور جهت خدمت در صنعت استخدام می گردند پس از ورود به ایران برای مدت یک ماه به هزینه شرکت پذیرایی می گردند و چنانچه اقامت خود را شخصاً ترتیب دهند، هزینه روزانه مأموریت موقت به کارمند و هر یک از افراد خانواده بلافصل واجد شرایط وی توسط شرکت ذی ربط وی پرداخت می گردد. در صورتیکه فارغ التحصیل برای خدمت در نقاطی بغیر از تهران استخدام گردد، مدت پذیرایی یا پرداخت هزینه روزانه مأموریت در تهران به ۱۵ روز محدود می شود و پس از سپری شدن این مدت کارمند به محل خدمت اعزام و تا ۱۵ روز به هزینه شرکت ذی ربط در محل خدمت پذیرایی یا مشمول دریافت هزینه روزانه مأموریت می گردد.

۱۰-۲-۱- دوره آزمایشی/کارآموزی

فارغ التحصیلان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد نیمه فنی / فنی یا بالاتر در ابتدای ورود به خدمت تحت عنوان دوره آزمایشی/ کارآموزی انجام وظیفه می نمایند. هدف از خدمت آزمایشی وصول به دو منظور ذیل می باشد:

۱- شرکت شایستگی و صلاحیت کارمند را جهت سمتی که شاغل آن بوده و یا در آینده عهده دار خواهد گردید، سنجیده و نسبت به ابقاء وی در خدمت شرکت تصمیم لازم اتخاذ نماید.

۲- به کارمند فرصت کافی داده شود تا با محیط کار، وظایف، تکالیف و نحوه انجام آنها آشنایی حاصل نموده و از مسئولیتهای خویش در قبال شرکت و همچنین انتظارات شرکت اطلاع یابد.

مدت دوره آزمایشی / کارآموزی برای مقطع فوق لیسانس نیمه فنی و فنی سه سال و دکتری یک سال می باشد لیکن در موارد مقتضی که قابلیت و شایستگی اجرای وظایف محوله قبل از این مدت ثابت شود، ممکن است مدت کوتاهتری برای دوره آزمایشی در نظر گرفته شود و موارد ضروری که به علی تمدید دوره آزمایشی مورد لزوم باشد، ممکن است این دوره حداکثر ۶ ماه دیگر تمدید گردد. چنانچه نحوه خدمت کارمند در این دوره رضایت بخش نباشد، ممکن است توسط شرکت در هر موقع از کار برکنار گردد، لیکن در صورت رضایت بخش بودن خدمت در انقضای دوره آزمایشی، ادامه خدمت وی در شرکت تأسیس

وزارت نفت - دفتر وزیر



می شود. در طی دوره آزمایشی رؤسای مستقیم کارمند تحت دوره آزمایشی، مسئول بررسی و کنترل پیشرفت وی نسبت به انجام کارهای محوله و اتخاذ تصمیم و ارسال گزارش نهایی نسبت به ابقاء یا برکناری کارمند می باشند. این گزارش توسط رؤسای مربوطه در فرمهای مخصوصی که بوسیله واحد امور اداری مربوطه، در اختیار آنان می گذارد، تهیه و دو هفته قبل از خاتمه دوره آزمایشی از طریق سلسله مراتب سازمانی برای تصویب نهایی بمنظور ابقاء یا برکناری کارمند جدیدالاستخدام به واحد امور اداری مربوطه ارسال می گردد.

۱۱-۰۱-۲- ضوابط استخدام جانبازان

ضوابط زیر در مورد استخدام جانبازان لازم الرعایه می باشد:

- ۱- سلامتی کلی و عمومی آنان از نظر جسمی (به استثناء نقص عضو ناشی از دوران انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی) مورد تأیید سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت قرار گیرد.
- ۲- مشاغل پلاتصدی متناسب با وضع جسمی و روحی متقاضی استخدام وجود داشته باشد.

۳- صلاحیت استخدام آنان مورد تأیید گزینش قرار گیرد.

- ۴- به منظور استفاده مناسب از نیروی کار جانبازان، شرکتها یا مدیریتهای می بایستی از خدمات آنان در مشاغلی که با وضعیت جسمی و روحی اینگونه افراد هماهنگ بوده و بیانگر توجه معنوی نسبت به ارزشهای والای آنان باشد استفاده نمایند.

۱۲-۰۱-۲- ضوابط استخدام آزادگان

ضوابط ذیل در مورد استخدام آزادگان لازم الرعایه می باشد:

- ۱- در آزمون و مصاحبه پذیرفته شوند.
- ۲- استخدام از نظر گزینش تأیید گردد.
- ۳- طب صنعتی بدون در نظر گرفتن موارد نقص عضو ناشی از دوران انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی و اسارت، استخدام آنان برای سمتهای مورد نیاز را مجاز اعلام نماید.
- ۴- گواهی خاتمه خدمت و یا معافیت از خدمت و وظیفه عمومی را ارائه نمایند.
- ۵- تحصیلات آنان مناسب برای تصدی سمتهای مورد نیاز باشد.

تبصره - استخدام افراد کم سواد و بدون مدرک در برابر سمتهایی با شرایط احراز کمتر از دیپلم در صورتی که سایر شرایط استخدامی را دارا باشند، امکان پذیر می باشد. واحدهای آموزشی ذیربط موظفند وسایل و امکانات ادامه تحصیل آنان را ضمن هماهنگی با آموزش مرکزی و نهضت



سوادآموزی بگونه ای فراهم نمایند که حداکثر تا مدت ۲ سال گواهی نامه سال دوم نهضت
سوادآموزی را اخذ نمایند.

۶- مدت اسارت آزادگان با تمایل آنان به ازاء هر یک سال اسارت دو سال بعنوان سابقه
خدمت مفید و مرتبط تلقی می گردد و کسور بازنشستگی، مربوط به سهم کارفرما و کارمندان
توسط کارفرما طبق ضوابط و مقررات مجری به صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان
واریز می گردد.

۱۳-۲-۰۱-۲- تبدیل وضعیت استخدامی کارمندان

۱- کارمندان قراردادی، و یا تحت پوشش از دو روز قبل از شهید، جانباز، اسیر و یا
مفقودالامر شدن بصورت رسمی استخدام می گردند.

۲- تبدیل وضعیت کارمندان دیپلمه قراردادی (موضوع بند ۳ قسمت ۸-۲-۰۱) به پیمانی پس
از ۲ سال آموزش و کار رضایت بخش صورت خواهد پذیرفت. کارمندان پیمانی / آزمایشی با در
نظر گرفتن تجربیات مکتسبه و انجام کار رضایت بخش در صورتی که پایان موفقیت آمیز دوره
کارآموزی / آزمایشی آنان به تائید شورای کارآموزی رسیده باشد به رسمی تبدیل وضعیت
خواهند یافت. مدت زمان استخدام پیمانی / آزمایشی کارمندان با پیشنهاد مدیر مربوطه و تائید در
شورای کارآموزی حداکثر به مدت ۶ ماه قابل تقلیل است.

۱۴-۲-۰۱-۲- اقدامات بدو خدمت

۱- تخصیص شماره کارمندی و صدور کارت شناسایی

جهت هر یک از کارمندی که به خدمت صنعت نفت در می آیند، شماره ای اختصاص
می یابد. صدور این شماره بمنظور تسهیل تشخیص هویت آنان می باشد. چون در بعضی موارد
شناسایی و تعیین هویت کارمند صنعت نفت مورد لزوم می باشد، جهت کلیه کارمندان کارت
شناسایی تهیه می گردد. کارمند مسئول نگهداری و حفظ کارت شناسایی خود بوده و در موارد
لزوم باید آن را به متصدیان مربوطه ارائه و در صورت فقدان آن مکلف است در اولین فرصت،
چگونگی امر را به امور اداری مربوطه اطلاع دهد. چون کارت شناسایی متعلق به صنعت نفت
می باشد، چنانچه کارمندی به هر عنوان خدمت صنعت نفت را ترک نماید، ملزم به عودت دادن کارت
شناسایی خود می باشد و کارتهای شناسایی که بدین طریق جمع آوری شده، پس از ابطال در
پرونده پرسنلی افراد بایگانی می گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۲- آشنائی کارمند جدید الاستخدام با محیط کار و آموزش اولیه

نهایت کوشش مبذول می گردد تا کارمند جدید الاستخدام با سازمان، گردش کار، محیط خدمت و همچنین خدمات عمومی صنعت نفت طبق برنامه مشخص آشنا شود. این برنامه شامل تشریح وضع کار، وظایف محوله و آشنایی با مقررات ایمنی صنعت نفت نیز خواهد بود. معرفی رؤسا، بازدید محیط کار و در صورت لزوم تأسیسات صنعت نفت از وظایف رؤسای بلافصل می باشد و اداره آموزش هر گونه کمکی را که لازم باشد در این زمینه بعمل خواهد آورد.

۱۵-۲۰۱-۲- تبدیل وضعیت استخدامی کارگران قراردادی و پیمانی

کارگران قراردادی و پیمانی که از ۱۳۷۱.۰۱.۰۱ به بعد طبق مقررات کارگری واجد شرایط استخدام رسمی باشند، از تاریخ استحقاق به عنوان کارمند رسمی تبدیل وضعیت خواهند یافت. دستمزد و رتبه شخصی این قبیل کارگران ابتدا طبق مقررات کارگری تعیین، سپس طبق مفاد بند ۱ قسمت {۱۹-۰۱-۲} بصورت کارمند رسمی تبدیل وضعیت می گردند.

۱۶-۲۰۱-۲- استخدام مجدد

به کارگیری و استخدام مجدد کارمندان که به هر دلیل رابطه استخدامی آنان با صنعت نفت قطع گردیده و یا ادامه خدمت کارمندانی که به سن بازنشستگی رسیده اند، مجاز نمی باشد. در موارد خاص با در نظر گرفتن صرفه و صلاح صنعت نفت و رعایت شرایط و ضوابط مقرر ممکن است اقدامات ذیل صورت پذیرد.

۱- مراجعت از خدمت وظیفه عمومی

با توجه به بند ۴ - قسمت {۴-۰۱-۲} صنعت نفت کارمندی را که به سن قانونی خدمت وظیفه عمومی رسیده و نتواند معافیت مربوط را تحصیل کند، از خدمت معاف می نماید. در صورتی که چنین کارمندی در طول یکماه پس از خاتمه خدمت، مدرک رسمی معافیت خود را از خدمت وظیفه عمومی ارائه دهد، معمولاً به کار سابق خود گمارده می شود و مدت مزبور در محاسبه مزایای پایان خدمت جزو خدمت مداوم وی محسوب می شود. کارمندی که پس از معافیت از خدمت صنعت نفت، خدمت وظیفه عمومی را انجام دهد، چنانچه ظرف ۳ ماه پس از پایان خدمت وظیفه عمومی، خود را جهت خدمت به صنعت نفت معرفی نماید مجدداً به خدمت پذیرفته خواهد شد. در استخدام مجدد، میزان حقوق کارمند از آخرین حقوق قبل از ترک خدمت برای وظیفه عمومی و با

وزارت نفت
تایید شد
۳۰



توجه به تعدیل هایی که نسبت به سطح حقوق کارمندان در صنعت نفت در طول مدت خدمت وظیفه عمومی ممکن است بعمل آمده باشد، کمتر نخواهد بود.

۲- استخدام مجدد کارمند بازخرید شده

استخدام مجدد کارمندی که خدمت صنعت نفت را با دریافت مزایای پایان خدمت طبق طرحهای مختلف ترک کرده و از بابت خدمات گذشته مبالغی بصورت نقد دریافت داشته است به هیچ وجه مجاز نمی باشد، مگر آنکه برای تصدی آن سمت، کارمند واجد شرایط در کشور وجود نداشته باشد.

دراین صورت ممکن است کارمند مجدداً توسط صنعت نفت استخدام گردد، مشروط بر آنکه کلیه وجوهی را که بابت جبران سابقه خدمت دریافت داشته یکجا و نقداً به صنعت نفت مسترد دارد.

۳- شرایط و نحوه تعویق بازنشستگی و اشتغال بکار بازنشستگان

استفاده از تجارب، تخصص و توان علمی کارکنانی که به زمان بازنشستگی نزدیک شده و یا بازنشسته شده اند، در صورتی که خدمت آنان مورد نیاز صنعت نفت بوده و آنان نیز آمادگی لازم در ارائه خدمت به صنعت نفت را دارند از دو طریق تعویق بازنشستگی و یا انعقاد قرارداد ساعتی / قرارداد موقت تحت شرایط زیر مجاز می باشد.

الف - شرایط کلی

(۱) - مشمولین مذکور می بایستی از کارشناسان متخصص و خبرگانی باشند که بر اساس ضوابط و مقررات صنعت نفت به سن بازنشستگی عادی (مردان ۶۰ سال و زنان ۵۵ سال) رسیده و یا به افتخار بازنشستگی نائل گردیده باشند.

(۲) - دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر باشند.

تبصره - در موارد خاص و استثنائی استفاده از خدمات دارندگان درجه تحصیلی کمتر از کارشناسی پس از اخذ مجوز خاص مقدور می باشد.

(۳) - دارای سوابق مؤثر کاری در طول سنوات خدمت بوده و ارزیابی عملکرد آنان در سه سال آخر خدمت، عالی و یا بسیار خوب باشد.

(۴) - دارای پایه شخصی ۱۷ و بالاتر برای قرارداد موقت کارمندان بازنشسته و پایه شخصی الف و بالاتر برای به تعویق انداختن زمان بازنشستگی باشند.

وزارت نفت - دفتر وزیر



(۵) - از سلامت روحی و توانائی جسمی متناسب با شغل و کار ارجاعی برخوردار باشند.

(۶) - از تاریخ بازنشستگی آنان بیشتر از ۵ سال نگذشته باشد.

(۷) - تعویق تاریخ بازنشستگی و یا به کارگیری بازنشستگان با رعایت سایر شرایط و ضوابط صرفاً با مجوز وزیر و یا مقام مجاز از طرف ایشان امکان پذیر می باشد.

ب- تعویق بازنشستگی

ادامه خدمت کارمندان صنعت نفت پس از رسیدن به سن بازنشستگی عادی تا سن ۶۵ سالگی (در مورد کارمندان اناث ۶۰ سالگی) صرفاً در شرایط خاص و ضروری که فاصله تجربی، تخصصی و توان علمی و عملی قابل توجهی بین کارمندان موجود در رشته های شغلی مربوط وجود دارد، با رعایت دقیق ضوابط و مقررات موضوعه و در نظر داشتن موارد ذیل به ویژه صرفه و صلاح صنعت نفت مجاز می باشد:

(۱) - اولویت گروه های شغلی "طراحی، فنی و مهندسی، برنامه ریزی و دانشگاهی، پژوهشی" رعایت شود.

(۲) - مدیر توسعه منابع انسانی چهار شرکت اصلی، با توجه به نظر کارشناسی واحد برنامه ریزی نیروی انسانی، موضوع رعایت اصول و مبانی مربوط، ملاحظات مورد نظر و توجه به خلاء تجربی / علمی موجود را بررسی و تأیید نماید.

(۳) - عدم امکان تأمین جانشین مناسب در شرایط تقاضا بنا بر دلایل متقن محرز شده باشد.

(۴) - پیشنهاد تعویق بازنشستگی با توجه به عوامل ذکر شده توسط معاون ذی ربط وزیر / مدیرعامل شرکت اصلی و تأیید معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت، پس از اخذ مجوز وزیر نفت قابل اقدام خواهد بود.

ج - اشتغال بکار بازنشستگان

اشتغال بکار بازنشستگانی که بازنشسته عادی شده اند، بصورت قرارداد موقت / حق الزحمه ساعتی یک ساله به پیشنهاد مدیران عامل شرکتهای ملی نفت، گاز، پتروشیمی و



پالایش و پخش، موافقت وزیر نفت و اخذ تصویب نهایی از هیأت محترم وزیران مجاز خواهد بود.

تبصره - با توجه به ضرورت ارتقاء کارمندان واجد شرایط در تصدی مشاغل مدیریتی، بکارگیری بازنشستگان و تعویق بازنشستگی در مشاغل مدیریتی و سرپرستی واحدها ممنوع می باشد، لیکن در شرایط استثنائی و پس از درخواست مدیران عامل شرکتهای اصلی / معاون وزیر ذیربط و تصویب وزیر نفت با رعایت شرایط فوق مجاز خواهد بود.

۱۷-۲۰۱-۲- تاریخ استخدام و پرداخت حقوق

تاریخ استخدام و شروع پرداخت حقوق کارمند از روز معرفی به ادارات صنعت نفت در محل کار می باشد. به ایامی که نامزد استخدام جهت تکمیل مدارک و انجام تشریفات مربوط به استخدام از جمله معاینات پزشکی و تهیه مدارک لازم و انجام مصاحبه صرف می کند و همچنین تا اعلام قبولی شرایط استخدامی از طرف نامزد استخدام، چون استخدام عملی نشده حقوق تعلق نمی گیرد. تاریخ شروع پرداخت حقوق به کارمندی که در داخل کشور ولی خارج از محیط خدمت استخدام گردیده، از روز شروع مسافرت از محل استخدام به محل کار خواهد بود. تاریخ شروع پرداخت حقوق به کارمندی که از خدمت وظیفه عمومی مراجعت نموده باشد از روز معرفی خود به امور اداری مربوطه می باشد. تاریخ شروع پرداخت حقوق به نامزد استخدام در خارج از کشور که مستقیماً از مسیر تعیین شده به ایران عزیمت نماید، از روز ورود به تهران خواهد بود. در غیر این صورت آغاز خدمت چنین کارمندی از روزی محسوب می شود که شخصاً خود را به واحد تأمین نیروی انسانی شرکت در تهران معرفی می نماید.

۱۸-۲۰۱-۲- وضع تأهل و مجرد کارمندان

چون پاره ای از مزایای صنعت نفت از قبیل خدمات بهداشتی و درمانی، پرداخت غرامات، مستمری و پاره ای از هزینه هائی که در این مقررات ذکر شده شامل خانواده بلافصل واجد شرایط کارمند نیز می شود و همچنین در مناطقی که صنعت نفت منزل سازمانی در اختیار کارمند می گذارد و نوع منزل کارمند مجرد و متأهل متفاوت است، بنابراین وضع تأهل و مجرد کارمند باید در موقع استخدام مشخص و در پرونده وی ذکر گردد. بعلاوه کارمند باید از هر نوع تغییری که در وضع مجرد و تأهل و تعداد فرزندان وی داده می شود با ارائه مدارک رسمی و قابل قبول برای صنعت نفت مراتب را به امور اداری مربوطه اطلاع دهد تا در پرونده وی منعکس گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۱۹-۰۱-۲- تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی

تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی تا تاریخ ۱۳۷۸.۱۲.۲۵ مجاز بوده و از آن تاریخ به بعد ممنوع گردیده است. بندهای ۲۱ و مقررات تبدیل وضعیت در این قسمت، صرفاً جهت مراجعه و رفع اشکالات احتمالی در انجام تبدیل وضعیت کارگران در گذشته آمده است. با توجه به خط مشی و سیاست تعیین شده در رابطه با فراهم آوردن تسهیلات و امکانات بیشتر در جهت یکسان ساختن مقررات اداری و استخدامی بمنظور رفاه و ایجاد تحرک و انگیزه مثبت جهت کارآئی بیشتر کارکنان، مقررات تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی به شرح ذیل تهیه و تنظیم گردیده است.

۱- نحوه تعیین حقوق

نحوه تعیین حقوق کارگرانی که به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند، بشرح زیر خواهد بود:

الف - دستمزد کارگر از تاریخ ۷۱.۰۱.۰۱ ملاک محاسبه قرار می گیرد.

ب - روش تعیین حقوق عبارتست از ۳۰ برابر دستمزد کارگر به نرخ شمال با احتساب پایه سنوات مربوط به سال تبدیل وضعیت.

ج - حقوق کارگران متقاضی تبدیل وضعیت به کارمندی از ۱۳۷۳.۰۱.۰۱ به بعد

برمبنای سی برابر دستمزد روزانه پایان اسفند سال ۱۳۷۲ و بودجه مصوب اضافه حقوق

شایستگی، عمومی، ... (حسب مورد) مربوط به ۱۳۷۳.۰۱.۰۱ و سالهای بعد تعیین می گردد.

تبصره ۱- درصد اضافه حقوق شایستگی مربوط به ۱۳۷۳.۰۱.۰۱ و سالهای بعد در مورد

کارگران شهیدی که به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند، برمبنای حداکثر ارزیابی عالی، منظور خواهد شد.

تبصره ۲- اضافه حقوق شایستگی به نسبت مدت خدمت تمام وقت در سال (اعم از کارگری

و کارمندی) با توجه به تاریخ تبدیل وضعیت در نظر گرفته خواهد شد.

تبصره ۳- اضافه مزبور در مورد کارگران قراردادی و پیمانی که تبدیل وضعیت آنان به

صورت کارمند رسمی می باشد نیز به نسبت مدت خدمت تمام وقت (اعم از کارگری و کارمندی) پرداخت می شود.

تبصره ۴- اضافه ترفیعی یا شناور (حسب مورد) مربوط به فاصله زمانی ۱۳۷۳.۰۱.۰۱ و

تاریخ تبدیل وضعیت، طبق مقررات کارمندی به حقوق اضافه خواهد شد.



تبصره ۵- مابه التفاوت معادل ریالی یک پایه ترفیع بابت خدمت نظام همزمان با جنگ که در وضعیت کارگری پرداخت شده است، طبق مقررات کارمندی به حقوق افزوده می گردد.

تبصره ۶- کارگرانی که دستمزد خود را به نرخ جنوب دریافت می دارند، برحسب رتبه شخصی مربوطه (بدون در نظر گرفتن رتبه یا رتبه های شناور) تفاوت دستمزد نقاط گرمسیر و غیر گرمسیر (جنوب و شمال) طبق جدول زیر از دستمزد آنان کسر می گردد.

شرح	رتبه شخصی									
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
تفاوت دستمزد نقاط گرمسیر و غیر گرمسیر (ریال)	سال ۱۳۷۱									
	۸۷	۹۰	۸۶	۸۴	۸۵	۸۳	۹۶	۹۴	۱۱۱	۱۰۵
	از ۱۳۷۲.۰۱.۰۱ به بعد									
	۹۶	۹۹	۹۴	۹۲	۹۳	۹۱	۱۰۶	۱۰۴	۱۲۲	۱۱۶

۲- نحوه محاسبه تعدیل تطبیق یا ترمیم دریافتی

نحوه محاسبه تعدیل تطبیق یا ترمیم دریافتی و مزایا و فوق العاده های مورد محاسبه در آنها به شرح ذیل می باشد.

الف - مزایای کارگری که بر اساس آخرین مبالغ دریافتی در محاسبه تعدیل تطبیق و یا ترمیم دریافتی منظور می شوند، عبارتند از فوق العاده های جیره نقدی، سوخت، غذا، عائله مندی، کمک هزینه مسکن و کرایه ایاب و ذهاب.

تبصره - کارگران شاغل در مناطق گرمسیر (جنوب) چنانچه از کمک هزینه مسکن مندرج در قسمت {۲-۰۳-۱۱} فصل ۱۱ "منازل و تأمین مسکن کارمندان" برخوردار می باشند، فوق العاده کمک هزینه مسکن آنان در محاسبات فوق منظور نمی شود.

ب - فوق العاده های کارمندان شامل ویژه، متمم مناطق گرمسیر جنوب و محرومیت از تسهیلات زندگی (حسب مورد) در تعیین مبالغ فوق محسوب می گردند.

ج - حقوق و سی برابر آخرین دستمزد دریافتی نیز در محاسبه تعدیل تطبیق یا ترمیم دریافت کارگران متقاضی تبدیل وضعیت به کارمندی از ۱۳۷۳.۰۱.۰۱ به بعد، منظور خواهد شد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



د - چنانچه حقوق و فوق العاده های کارمندی (حسب مورد) از سی برابر دستمزد روزانه و مزایای کارگری به هنگام تبدیل وضعیت (حسب مورد) کمتر باشد، مابه التفاوت به عنوان ترمیم دریافتی پرداخت می شود.

ه - اگر تفاوت مورد اشاره در جزء "د" فوق، در مناطق گرمسیر و غیر گرمسیر (جنوب و شمال) بیشتر از سی هزار (-/۳۰۰۰۰ ریال گردد، مازاد این مبلغ تحت عنوان تعدیل تطبیق از دریافتی کارمند ذریبط کسر می گردد.

تبصره ۱- تعدیل تطبیق از دریافتی کارگران شهید که به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند، کسر نخواهد شد.

تبصره ۲- مبنای محاسبه تعدیل تطبیق کارمندان تبدیل وضعیت یافته در سال ۱۳۷۱ در مناطق گرمسیر (جنوب) رقم چهل هزار (-/۴۰۰۰۰ ریال می باشد.

و - هر گونه افزایش بعدی در حقوق و فوق العاده های کارمندی مورد اشاره از تعدیل تطبیق یا ترمیم دریافتی (حسب مورد) کسر می گردد تا مبلغ مزبور به صفر برسد.

ز - در صورت انتقال کارمند تبدیل وضعیت یافته، تعدیل تطبیق یا ترمیم دریافتی (حسب مورد) بر مبنای محل خدمت جدید و تاریخ تبدیل وضعیت، تعیین و از تاریخ انتقال، محاسبه می گردد. چنانچه در فاصله زمانی تاریخ تبدیل وضعیت و انتقال، حقوق و فوق العاده های کارمندی مورد اشاره افزایش یافته باشد، میزان افزایش از تعدیل تطبیق تاریخ انتقال کسر می گردد.

۳- پرداخت فوق العاده ها

فوق العاده های کارمندان تبدیل وضعیت یافته مطابق با قسمت {۱۵-۰۳-۸} از فصل هشتم "فوق العاده ها" قابل پرداخت می باشد.

۴- انتصابات و ترفیعات

الف - جدول ترفیع کارمندان با تحصیلات پایان دوره ابتدایی و راهنمایی بشرح ذیل می باشد:



مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان

فصل ۲- استخدام و حقوق

رتبه	مدرك تحصیلی مورد نیاز شغل	پایه	کارآموزی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱	پایان دوره ابتدایی	حداقل توقف در هر پایه	۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-	-	-
۲	پایان دوره راهنمایی، آموزشگاه حرفه ای یا سوم متوسط نظام قدیم	حداقل توقف در هر پایه	-	۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	-

ب - پیشرفت کارمندان با تحصیلات پایان دوره ابتدائی حداکثر تا پایه ۱۰ سازمانی خواهد بود.

ج - پیشرفت کارمندان با تحصیلات پایان دوره راهنمایی، آموزشگاه حرفه ای یا سوم متوسطه نظام قدیم حداکثر تا پایه ۱۳ سازمانی خواهد بود.

د - به ازاء هر سال کسر تحصیلات بر اساس شرایط احراز سمت مربوطه یکسال تجربه مرتبط جایگزین می گردد.

ه - رعایت کلیه ضوابط و شرایط احراز مشاغل با در نظر گرفتن تجربیات و گذراندن دوره های آموزشی و آزمون حرفه ای مربوطه برای انتصابات ضروری است. کارمندانی که در مشاغل 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 شغل قبلی خود 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 / مدیریت مربوطه ضروری است.

و - اعطاء ترفیع همانند سایر کارمندان و با رعایت کلیه ضوابط و مقررات و بر اساس فرم ارزیابی استعداد کارمندان صورت می پذیرد.

ز - پایه شخصی کارمندان جدیدالاستخدام با تحصیلات پایان دوره ابتدائی پس از ۲ سال کارآموزی پایه ۱ و با تحصیلات پایان دوره راهنمایی، آموزشگاه حرفه ای یا سوم متوسطه نظام قدیم پس از ۲ سال کارآموزی پایه ۲ تعیین می گردد. ترفیعات بعدی بر اساس جدول مربوطه اعطاء خواهد شد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ح - کارمندانی که داشتن گواهینامه پایان آموزشگاه حرفه ای برای انتصاب آنان الزامی است، در صورتی که این دوره را طی نکرده باشند، هر سال سابقه خدمت مرتبط با شغل محوله به آنان معادل یکسال تحصیل در دوره آموزشگاه حرفه ای منظور و نیز به ازاء سوابقی که کاملاً مرتبط 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 مربوطه می باشد.

تبصره - مدرک تحصیلی مأخوذه از آموزشگاههای حرفه ای صنعت نفت، صرفاً معادل قبولی سوم راهنمایی منظور می گردد.

ط - تحصیلات مازاد بر شرایط احراز شغل، جایگزین تجربه برای انتصاب و یا ترفیع نخواهد شد.

ی - به کارمندانی که پیشرفت آنان در مشاغل مربوطه محدود است، معادل ریالی ترفیع مطابق مقررات جاری قابل پرداخت می باشد.

ک - کارمندانی که قبل از تبدیل وضعیت به علت محدودیت شغلی از پایه یا پایه های شناور بهره مند شده اند، در صورتیکه تبدیل وضعیت یابند، پایه شخصی آنان حسب مورد برابر با پایه سازمانی آنان تلقی خواهد شد. به این قبیل کارمندان، در صورت ارتقاء به شغل بالاتر، مجدداً اضافه ترفیعی بر اساس مقررات مجری قابل پرداخت می باشد.

ل - کارگرانی که به کارمندی تبدیل وضعیت یافته اند، در صورتیکه قبلاً از پایه یا پایه های شناور بهره مند شده باشند، معادل ریالی مطابق مقررات جاری به آنان قابل اعطاء می باشد.

م - تاریخ اعطاء آخرین ترفیع یا رتبه شناور در شرایط کارگری مبنای محاسبه برای اولین ترفیع یا معادل ریالی در وضعیت کارمندی خواهد بود. ارزیابی کار این قبیل افراد در مقطع تبدیل وضعیت و "خوب" در نظر گرفته می شود.

ن - آن قسمت از سوابق خدمت شرکتی یا غیر شرکتی قابل قبول کارمندی بهنگام تبدیل وضعیت در مشاغل فنی یا آزمون پذیر صنعت نفت که در تعیین حقوق ملاک محاسبه قرار گرفته، طبق مقررات از نظر انتصاب و ترفیع معتبر می باشد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



س - چنانچه هنگام تبدیل وضعیت، رتبه شخصی (بدون در نظر گرفتن رتبه یا رتبه های شناور) بالاتر از رتبه سازمانی باشد، پایه شخصی قبل از تبدیل وضعیت ملاک عمل خواهد بود.

ع - کارمندان تبدیل وضعیت یافته 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، می توانند در مقابل سمتهای سازمانی مناسب با شرایط احراز حداقل دیپلم متوسطه و با توجه به حفظ ارتباط شغلی و تجربه مرتبط انتصاب یابند.

ف - کارمندان تبدیل وضعیت یافته که در حین خدمت، مدرک تحصیلی پایان دوره راهنمایی یا آموزشگاه حرفه ای 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.

ص- با اجرای این ضوابط، مقررات ارتقاء به کارمندی برای استاد کاران رتبه های ۹ و ۱۰ کارگری ملغی اعلام می گردد.

ق - تشکیلات و روشها، امور سازمانی، امور سازمانی و بهبود روشها، امور سازمانی و بهره وری یا مدیریت مربوطه، ضمن هماهنگی کلی با یکدیگر اقدامات لازم را در جهت حذف و تغییر و اصلاح عناوین و ایجاد ارتباط منطقی بین شرح شغل مشاغل کارمندی موجود و کارمندان تبدیل وضعیت یافته بر اساس مقررات به ویژه در مشاغلی که پایه های یکسان دارند، بعمل خواهند آورد.

۵- شرایط احراز مشاغل

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 پایین تر از دیپلم معادل یک سال کسر تحصیل در نظر گرفته می شود.

ب - حداقل تحصیل کارمندان جدیدالاستخدام برای مشاغل با شرایط احراز پایین تر از دیپلم، پایان دوره ابتدائی یا معادل آن خواهد بود.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ج - برای کارمندان جدیدالاستخدام با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم، حداقل دو سال کارآموزی مرتبط با حرفه مورد نظر ضروری است.

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

۶- مزایا

مرخصی استحقاقی و سایر مزایای اینگونه کارمندان در مناطق گرمسیر و غیرگرمسیر هماهنگ با مندرجات فصول مربوطه در مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان اعطاء می گردد.

۷- بازنشستگی، از کارافتادگی و خاتمه خدمت

بازنشستگی، از کارافتادگی و خاتمه خدمت کارمندان تبدیل وضعیت یافته هماهنگ با مقررات بازنشستگی و خاتمه خدمت کارمندان شرکت ملی نفت ایران می باشد.

الف - حداقل سن عضویت در صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران ۱۸ سال تمام می باشد، لذا سوابق خدمت کمتر از ۱۸ سالگی کارگرانی که تبدیل وضعیت می یابند، اعم از اینکه بابت آن حق بیمه پرداخت نموده یا ننموده باشند، قابل احتساب و معتبر از لحاظ بازنشستگی نخواهد بود.

ب - چون بموجب مقررات شرط اصلی استفاده از مستمری بازنشستگی حداقل ۱۰ سال عضویت (سابقه خدمت معتبر) و دارا بودن ۶۰ سال تمام سن (کارمند اناث ۵۵ سال تمام) می باشد، لذا کارگرانی که در زمان تبدیل وضعیت به حد نصابهای سن رسیده و یا فاقد حداقل سابقه خدمت معتبر تا سن بازنشستگی عادی باشند، مشمول تبدیل وضعیت نخواهند بود.

ج - مسئولین امور اداری موظفند کارگرانی را تبدیل وضعیت نمایند که حداقل حد نصاب ۲۴ ماه میانگین حقوق و فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) تا تاریخ بازنشستگی با احتساب حد نصاب سن بازنشستگی عادی حاصل شود.

تبصره ۱- در مورد کارمندان تبدیل وضعیت یافته که فوت نموده و یا از کار افتاده کلی و دائمی می گردند، حداقل مذکور در جزء "ب" فوق صادق نخواهد بود و مستمری آنان بر اساس مقررات بازنشستگی تعیین خواهد شد.

وزارت نفت و گاز



تبصره ۲- در صورت عدم احراز میانگین مذکور در فوق با توجه به رسیدن کارمند به سن عادی بازنشستگی میانگین حقوق و فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب (حسب مورد) بر اساس ماههای کارکرد واقعی ملاک محاسبه و تعیین مستمری قرار خواهد گرفت.

د - امور بازنشستگی بنا به درخواست کارمند تبدیل وضعیت یافته و اعلام امور اداری مربوطه طبق آئین نامه نقل و انتقال کسور بازنشستگی و حق بیمه مندرج در بخش {۱۴-۰۸} از فصل ۱۴ "خاتمه خدمت و مزایای آن" نسبت به انتقال حق بیمه و احتساب سوابق قابل قبول کارمند اقدام خواهد نمود.

ه - کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما برای سوابق قابل قبول بر اساس اولین حقوق بعد از تبدیل وضعیت محاسبه و سهم کارمند با حق بیمه انتقال یافته، مقایسه و چنانچه مابه التفاوت قابل وصول داشته باشد، به حساب کارفرما منظور می گردد. بدیهی است که در کلیه موارد، کسور بازنشستگی سهم کارفرما توسط امور بازنشستگی، بر اساس قانون نقل و انتقال کسور بازنشستگی و حق بیمه محاسبه و بصورت یکجا توسط کارفرما به صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران واریز خواهد گردید.

تبصره - مستمری کارگرانی که به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند و در زمان بازنشستگی حق بیمه سابقه کارگری آنان از سازمان تأمین اجتماعی به صندوق بازنشستگی شرکت ملی نفت ایران منتقل نگردیده است، براساس سابقه کارگری و کارمندی محاسبه و به نسبت سابقه کارگری به حساب کارفرما منظور می گردد و بعد از انتقال حق بیمه اصلاحات لازم در این مورد بعمل خواهد آمد.

و - مرخصی بدون دستمزد بیش از ۹۰ روز، دوران تعلیق و غیره کارمندان تبدیل وضعیت یافته که بابت آن حق بیمه پرداخت نشده است (طبق تأیید سازمان تأمین اجتماعی) از لحاظ مقررات بازنشستگی قابل محاسبه نخواهد بود.

ز - سنوات خدمت بخش غیر دولتی کارمندان تبدیل وضعیت یافته که بابت آن حق بیمه پرداخت شده باشد، بر اساس مقررات مورد اشاره در بخش {۱۱-۱۴} از فصل ۱۴ "خاتمه خدمت و مزایای آن" از تاریخ ۱۳۷۲.۰۳.۱۰ قابل محاسبه خواهد بود.

وزارت نفت
دفتر وزیر



ح - آن قسمت از سوابق کارگری کارمندان تبدیل وضعیت یافته در شرکتها و سازمانهایی که بموجب مقررات مربوط به کارمندان، از لحاظ بازنشستگی قابل محاسبه نمی باشد، جهت این گروه از کارمندان تبدیل وضعیت یافته نیز محاسبه نمی گردد.

ط - جهت پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارفرمای مربوط به سوابق کارگری و دیگر سوابق قابل قبول از لحاظ بازنشستگی کارمندان تبدیل وضعیت یافته، کارفرمایان می بایستی نسبت به تأمین بودجه مربوطه پیش بینی لازم را بعمل آورند.

۸- سایر موارد

الف - تاریخ اجراء تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی از ۱۳۷۱.۰۱.۰۱ می باشد.

ب - تبدیل وضعیت کارگران قراردادی و پیمانی به کارمند رسمی که در مقابل سمت مصوب سازمانی بکار اشتغال دارند، با توجه به مفاد این آئین نامه و مقررات شرکت صورت خواهد گرفت.

ج - کارگرانی که مایل به تبدیل وضعیت می باشند، میبایستی درخواست کتبی خود را طبق فرم مربوطه به امور اداری ذریبط ارائه نمایند. با کارگرانی که به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند، قرارداد جدید کارمندی منعقد می گردد.

د - هنگام تبدیل وضعیت کارگران به کارمندی، شرایط مربوط به سن (به استثناء مفاد جزءهای (ب) و (ج) ذیل بند ۷ قسمت {۱۹-۰۱-۲}) و تحصیلات رعایت نمی گردد.

ه - پس از تبدیل وضعیت به کارمندی، مواردی که در این آیین نامه بدان اشاره نشده، کلاً بر اساس مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارمندان مورد عمل قرار خواهد گرفت.

۲۰-۰۱-۲- تغییر شغل (ارتقاء) کارکنان رسمی دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم و

لیسانس به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم

کارمندان تبدیل وضعیت یافته و همچنین کارگران رسمی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم بوده و یا حین خدمت موفق به اخذ آن می گردند، بر اساس مقررات و ضوابط ذیل در برابر مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم تغییر شغل می یابند:

۱- دارا بودن حداقل ۷ سال سابقه خدمت رسمی (اعم از کارگری و کارمندی).

تبصره ۱- چنانچه سنوات خدمت رسمی کارمندان تبدیل وضعیت یافته دارای مدرک تحصیلی دیپلم، با احتساب ۵ سال سابقه خدمت رسمی بعد از تاریخ تبدیل وضعیت به کارمندی

وزارت اشتغال و امور نیروی کار



کمتر از ۷ سال باشد، به عبارت دیگر در صورتی که دوران خدمت رسمی کارگری کارمندان تبدیل وضعیت یافته کمتر از ۲ سال باشد، تغییر شغل پس از گذشت ۵ سال از تاریخ تبدیل وضعیت به کارمندی صورت می پذیرد.

تبصره ۲- کارکنان جانپاز با ۲۵ درصد از کار افتادگی و بالاتر، آزادگان و همچنین رزمندگان دارای ۶ ماه متوالی یا ۹ ماه متناوب سابقه حضور داوطلبانه و بسیجی در جبهه در فاصله زمانی ۱۳۵۹.۰۷.۰۱ لغایت ۱۳۶۷.۰۶.۳۱ دارای مدرک تحصیلی دیپلم، بدون شرط سابقه ضمن رعایت سایر ضوابط و مقررات مربوطه می توانند در برابر مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم انتصاب یابند.

تبصره ۳- در موارد خاص، تغییر شغل کارکنان رسمی دارای مدرک تحصیلی دیپلم به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم که سابقه مورد نظر را دارا نیستند، پس از تصویب مدیر امور اداری شرکت ملی نفت ایران انجام می پذیرد.

۲- از تاریخ ۱۳۸۸.۰۵.۰۱ حداکثر سن برای تغییر شغل به درجه کارمندی ۵۰ سال تمام می باشد.

تبصره - حد سن مزبور برای کارمندان تبدیل وضعیت یافته لازم الرعایه نخواهد بود.

۳- سمت سازمانی کارمندی با توجه به گروه شغلی و تجربه مرتبط وجود داشته باشد.

تبصره ۱- واحدهایی که سمتهای کارمندی بالاتر مرتب در سازمان خود ندارند، مجاز به ارائه پیشنهاد جهت انتقال و یا تغییر شغل در سایر مشاغل نمی باشند.

تبصره ۲- در واحدهایی که تعداد افراد واجد شرایط از تعداد مشاغل بالاتر موجود در سازمان بیشتر باشد، می بایستی از طریق آزمون نسبت به انتخاب شایسته ترین افراد جهت تغییر شغل به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم توسط واحد آموزش مربوطه اقدام گردد.

۴- احتساب حقوق این گروه از کارکنان طبق فرع (۳) جزء (ب) بند ۳ قسمت {۲-۰۲-۳} این

فصل انجام می پذیرد.

۵- به هنگام تغییر شغل، رعایت شرایط احراز سمت مندرج در برگ درخواست الزامی است،

ضمناً تعیین پایه شخصی کارمند تبدیل وضعیت یا کارگر به هنگام ارتقاء طبق بند (۴) قسمت {۲-۰۲-۳} این فصل انجام می پذیرد.

وزارت نفت و انرژی



۶- میزان حقوق و مزایای دریافتی و پایه شخصی در وضعیت جدید (ارتقاء به کارمندی) می بایستی طی مصاحبه ای برای فرد متقاضی تشریح و موافقت کتبی وی جهت تغییر شغل اخذ گردد.

۷- انجام وظیفه به مدت ۶ ماه در برابر سمت با شرایط احراز حداقل دیپلم، جنبه آزمایشی خواهد داشت.

تبصره - کلیه کارکنانی که حین خدمت موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر می گردند (اعم از زیر دیپلم و دیپلم و بالاتر) در زمان تعدیل و انتصاب مشمول قسمت {۵-۰۲-۵} از فصل ۵ "انتصابات و ترفیعات" می باشند.

۸- برای تعیین حقوق کارگران به هنگام تغییر شغل (ارتقاء) ابتداء تبدیل وضعیت از کارگری انجام و سپس نسبت به ارتقاء بر اساس ارائه مدرک تحصیلی بالاتر اقدام خواهد شد.

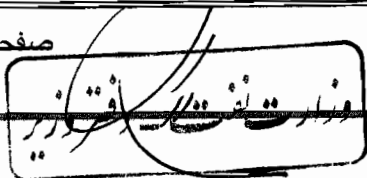
تبصره ۱- در احتساب حقوق کارکنان فوق الذکر، منحصراً سنوات خدمت بالاتر از ۱۶ سالگی که در برابر سمتهای با شرایط احراز کمتر از دیپلم صرف شده است، تا تاریخ تغییر شغل و همچنین دوران خدمت داوطلبانه بسیجی در جبهه های جنگ (مربوط به قبل از استخدام در فاصله زمانی ۱۳۵۹.۰۷.۰۱ لغایت ۱۳۶۷.۰۶.۳۱)، در نظر گرفته می شود.

تبصره ۲- دوران خدمت وظیفه عمومی همزمان با جنگ، به عنوان سابقه خدمت مفید و معتبر کارمندی، در تعیین حقوق و اعطای معادل ریالی یک اضافه ترفیعی، با رعایت مقررات و ضوابط مربوطه منظور می گردد.

تبصره ۳- چنانچه افراد مذکور قبل از تغییر شغل از اضافه حقوق شایستگی طبق مقررات مربوطه برخوردار گردیده باشند (در مورد کارمندان تبدیل وضعیت یافته) مبلغ ریالی حاصل از مجموع درصدهای اضافه حقوق شایستگی پرداخت شده (بصورت غیر تراکمی و ساده) به حقوق تعیین شده افزوده می شود.

تبصره ۴- سوابقی که بابت آنها اضافه حقوق شایستگی پرداخت گردیده است، در تعیین حقوق به شرح بند ۱ فوق مورد محاسبه قرار نمی گیرد.

تبصره ۵- اعمال ۱۵ درصد تعدیل حقوق بابت مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر کارمندان جانباز و آزاده (مذکور در قسمت {۲-۰۲-۱۲}) و همچنین اضافه تشویقی جبهه و معادل ریالی یک اضافه ترفیعی خدمت وظیفه عمومی همزمان با جنگ (در صورت استحقاق) طبق فرمول ذیل و با رعایت سایر ضوابط و شرایط مربوطه صورت می پذیرد:





$$S - 54100 \times 1.15 + A + B = C$$

S- حقوق تعیین شده به شرح فوق

A- مبلغ ریالی بر اساس مدرک تحصیلی ملاک تعیین حقوق با توجه به سال مورد نظر که

توسط تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی اعلام می شود.

B- میزان اضافه تشویقی جبهه و معادل ریالی خدمت نظام همزمان با جنگ

C- حقوق هنگام ارتقاء

تبصره ۶- ۵ و یا ۱۰ درصد پایه تشویقی و ۵ یا ۷.۵ یا ۱۰ درصد اضافه تشویقی مسئولیت

فرماندهی (حسب مورد) مذکور در قسمت {۱۳-۰۲-۲} پس از محاسبه تبصره ۵ فوق به شرح ذیل

اعمال خواهد شد:

$$E + (1.10 \text{ یا } 1.05) \times (1.075 \text{ یا } 1.10) \times (D - \text{حقوق تعیین شده در تاریخ ارتقاء / استخدام})$$

D- عبارت است از مبلغ مقطوع مربوط به فرمولهای تعدیل حقوق کارمندان بر حسب

مدرک تحصیلی آنان در ۱۳۷۵.۰۱.۰۱ (۳۱۹۰۰-۳۲۳۰۰-۳۵۵۰۰-۳۶۵۰۰ ریال).

E- مبلغ ریالی بر اساس مدرک تحصیلی ملاک تعیین حقوق و درصد متعلقه بابت پایه و

اضافه تشویقی مزبور (حسب مورد) با توجه به سال مورد نظر که توسط تدوین و هماهنگی مقررات

اداری و استخدامی اعلام می شود.

۹- حقوق آزادگانی که با توجه به مدرک تحصیلی دیپلم در برابر مشاغل با شرایط احراز حداقل

دیپلم تغییر شغل (ارتقاء) می یابند، بر اساس مقررات مفاد قسمت {۳-۰۲-۲} این فصل تعیین خواهد شد.

تبصره ۱- دوران اسارت با ضریب ۲ و با توجه به آخرین مدرک تحصیلی ارائه شده جزو سوابق

قابل قبول و مرتبط محسوب می گردد.

تبصره ۲- سوابقی که در برابر سمتهای سازمانی با شرایط احراز پایین تر از دیپلم حاصل شده

است، با در نظر گرفتن ضرایب مندرج در جزء "د" از بند ۲ قسمت {۳-۰۲-۲}، مقررات مورد اشاره در بند

۹ فوق به میزان ۵۰ درصد به عنوان سابقه مرتبط قابل احتساب می باشد.

تبصره ۳- سوابق قبلی آزادگان به هنگام تغییر شغل به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم (ارتقاء)

در صورتی که برای آنها قبلاً ارزیابی بعمل نیامده باشد، عالی منظور خواهد شد.

۱۰- افرادی که در برابر سمتهای با شرایط احراز حداقل دیپلم تغییر شغل (ارتقاء) یافته اند بطور

کامل مشمول مقررات اداری و استخدامی کارمندان شرکت ملی نفت ایران خواهند بود.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۲۱-۲۰۱-۲- نحوه تعیین حقوق به هنگام تغییر شغل (ارتقاء) کارکنان رسمی کمتر از

دیپلم دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس به مشاغل با شرایط احراز کارمندی

برای تعیین حقوق به هنگام تغییر شغل ابتدا حقوق طبق مقررات تبدیل وضعیت از کارگری به کارمندی انجام و سپس نسبت به ارتقاء بر اساس ارائه مدرک تحصیلی بالاتر اقدام خواهد شد.

۲۲-۲۰۱-۲- ایجاد سمت ستاره دار (حالت اشتغال) سازمانی جهت کارمندان شهید انقلاب

اسلامی و جنگ تحمیلی

به منظور رسیدگی به وضعیت معیشتی خانواده شهدا، کارمندان شهید در مقابل سمت فرضی ستاره دار با نام قرار می گیرند و از حقوق، فوق العاده ها و مزایای متعلقه، مشابه کارمندان شاغل، تا رسیدن به شرایط بازنشستگی عادی برخوردار می گردند.

۱- عنوان سمت فرضی ستاره دار سازمانی (حالت اشتغال) همان سمت زمان شهادت می باشد که تا زمان بازنشستگی بر اساس مقررات مربوطه جهت آنان ذخیره می گردد.

۲- پایه سمتهای فرضی مذکور با توجه به یک مقطع تحصیلی بالاتر آنان، حداکثر پایه های مربوطه در جداول ۱ و ۲ دستورالعمل انتصابات و ترفیعات می باشد.

۳- ترفیعات کارمندان شهید بر اساس ارزیابی عالی و با امان نظر به مدرک تحصیلی و سوابق مربوطه طبق جداول مورد اشاره در بند ۲ فوق اعطاء می گردد. معادل ریالی نیز بر اساس مقررات موضوعه پرداخت خواهد شد.

۴- کارمندانی که قبل از ۱۳۷۰.۰۱.۰۱ به درجه رفیع شهادت نائل گردیده و قبل از این تاریخ بر اساس مقررات موضوعه به سن بازنشستگی عادی رسیده باشند، سوابق آنان تا تاریخ بازنشستگی عادی در تعیین حقوق به منظور محاسبه مستمری جدید موثر می باشد.

۵- فاصله زمانی تاریخ شهادت تا ۱۳۷۰.۰۱.۰۱ جزو سوابق قابل قبول و مرتبط از هر لحاظ منظور می گردد.

۶- اضافه حقوق شایستگی (بر مبنای ارزیابی عالی) و عمومی در تاریخ مقرر محاسبه می شود.

۷- حقوق کارمندان شهید در تاریخ ۱۳۶۹.۰۱.۰۱ بر اساس حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر و یا پانزده درصد (هر کدام بیشتر باشد) تعدیل می گردد.



تبصره - چنانچه تاریخ شهادت بعد از ۱۳۶۹.۰۱.۰۱ باشد، تعدیل فوق در تاریخ شهادت صورت می پذیرد.

۸- کارمندان شهید، مشمول تعدیل حقوق مندرج در بند ۲ ذیل قسمت {۱۴-۰۲-۲} به میزان ده درصد می گردند.

۹- مزایایی از قبیل فوق العاده اضافه کاری، کارانه، پاداش مربوط به کار و خدمات برجسته پرداخت نمی گردد.

۱۰- فوق العاده های قابل پرداخت عبارتند از ویژه، کارگاهی، جذب (۸ درصد) و تخصصی شغل، محرومیت از تسهیلات زندگی و متمم مناطق گرمسیر جنوب.

۱۱- سهم بازنشستگی مربوط به کارمندان شهید از تاریخ شهادت تا تاریخ بازنشستگی عادی بر اساس مقررات موضوعه کسر می گردد، لیکن در این مدت عضو صندوق پس انداز نخواهند بود.

۱۲- کمک هزینه تحصیلی و سایر مزایای مندرج در بخش {۱۳-۹} از فصل ۹ "مزایا و طرحهای رفاهی" به خانواده شهید پرداخت خواهد شد.

۱۳- چنانچه بازمانده کارمند شهید، شرایط لازم جهت دریافت حقوق و فوق العاده های مربوطه را نداشته باشد، طبق مقررات عمل خواهد شد. مبالغ فوق جزو ما ترک شهید محسوب نمی گردد.

۱۴- پرداخت حقوق، فوق العاده ها و مزایای مورد اشاره به عهده امور ایثارگران شرکت یا مدیریت مربوطه می باشد که طبق حساب بانکی به خانواده های شهید پرداخت خواهد شد.

۱۵- کارگران شهید که در مقابل سمت ستاره دار سازمانی قرار گرفته اند، در صورت تقاضای کتبی کلیه افراد تحت تکفل، در تاریخ ۱۳۷۵.۰۹.۰۱ به کارمندی تبدیل وضعیت می یابند.

۲۳-۲۰۱-۲- انتصاب کارمندان جانباز از کار افتاده کلی (حالت اشتغال) در مقابل سمت

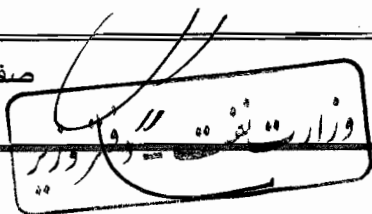
ستاره دار سازمانی (حالت اشتغال)

کارمندان جانباز با درصد از کارافتادگی کلی، از تاریخ تعیین از کار افتادگی و اعلان شمولیت حالت اشتغال از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران در مقابل سمت فرضی ستاره دار قرار می گیرند و مشابه کارمندان شاغل از حقوق، فوق العاده ها و مزایای متعلقه تا رسیدن به شرایط بازنشستگی عادی برخوردار خواهند شد.

وزارت نفت و انرژی



- ۱- عنوان سمت فرضی ستاره دار سازمانی، (حالت اشتغال) آخرین سمت زمان اشتغال می باشد که تا زمان بازنشستگی بر اساس مقررات مربوطه جهت آنان ذخیره می گردد.
 - ۲- پایه سمتهای فرضی مربوطه با توجه به یک مقطع تحصیلی بالاتر آنان، حداکثر پایه های مربوطه در جداول ۱ و ۲ و ۳ دستورالعمل انتصابات و ترفیعات می باشد.
 - ۳- ترفیعات بر اساس ارزیابی عالی و با امعان نظر به مدرک تحصیلی و سوابق مربوطه طبق جداول مورد اشاره در بند ۲ فوق اعطاء می گردد. معادل ریالی نیز بر اساس مقررات پرداخت خواهد شد.
 - ۴- اضافه حقوق شایستگی در صورت پرداخت بر مبنای ارزیابی عالی و اضافات حقوق عمومی و ترفیعی به حقوق افزوده می شود.
 - ۵- مزایایی از قبیل فوق العاده اضافه کار، کارانه، پاداش مربوط به کار و خدمات برجسته پرداخت نمی گردد.
 - ۶- فوق العاده های ویژه، کارگاهی، جذب (۸ درصد) و تخصصی شغل، محرومیت از تسهیلات زندگی و متمم مناطق گرمسیر جنوب (برحسب مورد) قابل پرداخت خواهد بود.
 - ۷- عضویت در صندوقهای بازنشستگی و پس انداز طبق مقررات مربوطه کماکان استمرار خواهد یافت.
 - ۸- کمک هزینه تحصیلی و سایر مزایای مورد اشاره در بخش {۹-۱۳} از فصل ۹ "مزایا و طرحهای رفاهی" به فرزندان کارمندان جانباز با درصد از کار افتاده کلی پرداخت خواهد شد.
 - ۹- استفاده از خدمات جانبازان با درصد از کار افتاده کلی کامل که مایل به قرار گرفتن در مقابل سمت ستاره دار سازمانی نمی باشند در صورت لغو حالت اشتغال خود توسط بنیاد جانبازان و سپس تأیید طب صنعتی مبنی بر بلا مانع بودن اشتغال در برابر سمت سازمانی مربوطه با موافقت مدیر یا مدیرعامل ذیربط امکان پذیر خواهد بود.
- ۲۴-۰۱-۲- کارمند قراردادی موقت (مدت معین)**
- در شرایط ضروری برای تأمین نیازمندیهای موقت نیروی انسانی با تجربه و متخصص در مقابل سمتهای بلاتصدی جهت انجام فعالیت در طرحها و پروژه های عمرانی برای مدت محدود، منحصراً با بکارگیری افراد دارای تجربه و متخصص مرتبط با سمت مورد نظر، با رعایت شرایط جذب و پرداخت صورت می گیرد.





۱- دارا بودن مدرک حداقل کارشناسی مرتبط با شغل مورد نظریا حداقل ۵ (پنج) سال سابقه مرتبط.

تبصره - در موارد خاص برای مناطق و مشاغل عملیاتی با مدرک تحصیلی کاردانی با حداقل ۵ (پنج) سال بلا مانع است.

۲- تأمین نیروی انسانی مورد نظر با توجه به تجربه مورد نیاز از طریق آزمونهای استخدامی میسر نباشد و یا با توجه به تعداد اندک سمتهای سازمانی بلا تصدی در رشته تحصیلی مورد نظر، جذب به صورت محدود میسر نباشد.

۳- امکان تأمین نیروی برای سمتهای سازمانی بلا تصدی با شرایط مورد نظر از داخل صنعت نفت ممکن نباشد.

۴- شرایط افراد و سمتهای مورد نیاز برای جذب موقت از طریق واحد تأمین نیروی انسانی به برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی ذی ربط / اداره کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد) اعلام می گردد چنانچه حسب بررسی و تشخیص برنامه ریزی نیروی انسانی فرد واجد شرایط بکارگیری (طبق بندهای ۱ الی ۳) بوده و همچنین سمت مربوط با رشته تحصیلی مرتبط باشد، نتیجه به واحد تأمین نیروی انسانی اعلام تا نسبت به اخذ تأییدیه مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد) اقدام شود. سپس در صورت کسب موافقت مدیر عامل شرکت اصلی / معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت (حسب مورد) با بکارگیری فرد / افراد مورد نظر، مراتب طی نامه ای جهت تصویب وزیر نفت ارسال خواهد شد.

۵- افرادی که موافقت وزیر نفت برای به کارگیری آنان کسب می شود پس از طی سایر مراحل می توانند به خدمت مشغول شوند.

۶- اطلاعات پرسنلی کلیه کارکنان قراردادی موقت (مدت معین) در سیستم جامع نیروی انسانی تغذیه و پرداخت حقوق و مزایا بایستی صرفاً از طریق سیستم رایانه متمرکز دستمزد در شرکت ملی نفت / گاز ایران (حسب مورد) با دریافت اطلاعات از سیستم جامع نیروی انسانی صورت گیرد و هیچ یک از شرکتها / مدیریتها مجاز به پرداخت خارج از سیستم مذکور نمی باشند.

۷- مبنای تعیین حقوق (دستمزد ماهانه) اولیه کارکنان قراردادی موقت (مدت معین)، مبالغ مندرج در جدول حقوق بدو استخدام کارکنان قراردادی موقت، با رعایت حداقل مزد (حقوق) مصوب شورای عالی کار، ابلاغی از طرف اداره کل تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی به عنوان حقوق اصلی خواهد بود.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۸- پس از تعیین سوابق کار قبلی مرتبط مورد تأیید شورای تعیین سوابق کار طبق مصوبه ۱۰۶۱ به ازای هر سال سابقه کار قابل قبول ۲.۵ (دو و نیم) درصد به صورت ساده و غیر تراکمی به حقوق مبنای مندرج در جدول حقوق بدو استخدام کارکنان قراردادی موقت (مدت معین) افزوده می گردد.

تبصره ۱- در صورت انعقاد قرارداد جدید در طول سال با کارکنان قراردادی موقت (مدت معین) که حقوق آنان طبق این مقررات تعیین شده است، افزایش حقوق صورت نخواهد گرفت و آخرین حقوق پرداختی مورد ملاک خواهد بود.

تبصره ۲- در ابتدای فروردین هر سال، در صورت استمرار یا انعقاد قرارداد جدید، به آخرین حقوق پرداختی علاوه بر میزان افزایش حداقل مزد سالانه اعلامی از طرف شورای عالی کار، ۵٪ (پنج درصد) نیز بعنوان پایه سنوات به روش غیر تراکمی افزوده خواهد شد. در مورد افرادی که کمتر از یکسال خدمت کرده اند به نسبت ایام کارکرد محاسبه می گردد. در هر حال مبلغ ریالی پایه سنوات کارمندان قراردادی موقت در هر سال نمی بایستی از مبلغ پایه سنوات مصوب شورای عالی کار کمتر باشد.

تبصره ۳- افزایش حقوق سالانه اینگونه کارمندان در صورت تمدید قرارداد مطابق مصوبه شورای عالی کار خواهد بود.

۹- اعضاء شورای تعیین سوابق کارمندان قراردادی با تشخیص و تصویب مدیر منابع انسانی شرکت اصلی / مدیر عامل شرکت فرعی ذیربط انتخاب و منصوب می گردند.

تبصره - در شرکتهای اصلی شورای تعیین سوابق کارمندان قراردادی می تواند همان شورای تعیین سوابق کارمندان (مربوط به کارمندان پیمانی و رسمی) باشد.

۱۰- فوق العاده قابل پرداخت به کارمندان قراردادی موقت (مدت معین) با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر و برای مناطق و مشاغل عملیاتی با مدرک تحصیلی کاردانی:

الف - فوق العاده جذب به میزان ۵۰٪ (پنجاه درصد) حقوق (دستمزد ماهانه).

ب - فوق العاده جذب (حق مقام) شاغلین سمتهای با پایه ۱۶ و بالاتر طبق درصدهای مربوط به کارکنان رسمی به ازاء ۱.۳ برابر حقوق اصلی در شمال و ۱.۳۷۵ در جنوب.

ج - فوق العاده مخصوص به کارکنان قراردادی موقت (مدت معین) با پیشنهاد مدیر / مدیر عامل شرکت فرعی / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد (حسب مورد) و تأیید





مدیرعامل شرکت اصلی ذی ربط/ معاون توسعه سرمایه انسانی و مدیریت (حسب مورد) به میزان حداکثر ۵۰٪ حقوق اصلی قابل پرداخت است.

د - سایر فوق العاده هایی که بابت محل خدمت و نوع کار به کارمندان رسمی و پیمانی پرداخت می گردد، بر مبنای درصدهای پیش بینی شده در مصوبات و مقررات مجری در صنعت نفت (بر اساس ضریبی از حقوق اصلی).

ه - مبنای محاسبه اضافه کاری (حداکثر ۱۲۰ ساعت در ماه) بر اساس ضوابط و مقررات قانون کار خواهد بود.

۱۱- کمک هزینه های عائله مندی و مسکن و بن خواربار و سایر مزایای مربوط طبق قوانین کار و تأمین اجتماعی پرداخت می گردد. استفاده از تسهیلات رفاهی و خدماتی نظیر باشگاه ها و کمک هزینه ایاب و ذهاب در چارچوب مقررات صنعت نفت بلامانع است.

۱۲- تعیین حقوق اصلی و فوق العاده های پرداختی به اینگونه کارمندان در صورت استخدام بصورت پیمانی / رسمی در چارچوب مصوبات هیأت مدیره / شورای اداری و استخدامی و نظام پرداخت صنعت نفت خواهد بود.

۱۳- کارکنان قراردادی موقت (مدت معین) و افراد تحت تکفل واجد شرایط آنها از نظر خدمات درمانی، بیمه و بازنشستگی، سایر غرامتها و حوادث ناشی و غیر ناشی از کار تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی خواهند بود. کسور مربوط به حق بیمه و بازنشستگی سهم کارمند طبق قانون از حقوق ماهانه کسر و به همراه سهم کارفرما به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می گردد.

۱۴- برنامه و ساعات کار و تعطیلات و مرخصی ها کارمندان قراردادی مدت معین بر اساس مقررات و ضوابط صنعت نفت و قانون کار از طرف کارفرما تعیین می گردد. کارمند موظف به رعایت دقیق برنامه و ساعات کار می باشد. همچنین تخلف از مقررات انضباطی، عدم حضور مرتب در محل کار، غیبت از کار و ترک محل خدمت بدون کسب اجازه سرپرستان و رؤسای مربوطه تخلف از مقررات خواهد بود.

۱۵- در صورتیکه کارمند قراردادی موقت (مدت معین) جهت انجام وظیفه به محلی غیر از محل اصلی خدمت از طرف صنعت نفت به مأموریت اعزام گردد فوق العاده مأموریت روزانه طبق قانون کار به وی قابل پرداخت خواهد بود. هزینه های مربوط به اقامت (استراحت شبانه)، غذا و ایاب و ذهاب در طول مأموریت تابع ضوابط و مقررات صنعت نفت می باشد.

وزارت نفت
مقررات



- ۱۶- انعقاد قرارداد موقت برای مدت معین هیچگونه تعهد استخدامی دائم برای کارفرما ایجاد نمی نماید و تعهدات کارفرما در قبال کارمند منحصراً در چارچوب قرارداد مزبور خواهد بود.
- ۱۷- بر اساس ماده ۲۴ قانون کار، در پایان یکسال کار، معادل یکماه مزایای پایان کار توسط کارفرما پرداخت خواهد گردید.
- ۱۸- استفاده از خدمات کارمند مشمول خدمت وظیفه عمومی ممنوع می باشد.
- ۱۹- به کارمندان مورد اشاره اضافات حقوق شایستگی، ترفیعی، وام مسکن، وام اضطراری و منزل سازمانی تعلق نمی گیرد. کارمندان مزبور مشمول طرح پس انداز نیز نمی باشند.
- ۲۰- در پایان مدت قرارداد یکساله بر اساس ماده ۲۴ قانون کار مبلغی معادل یکماه حقوق اصلی (سی برابر مزد مبنا) به نسبت ۱۲ ماه خدمت بعنوان مزایای پایان کار پرداخت و با فرد تسویه حساب می گردد. انعقاد قرارداد کار جدید بعد از پایان یکسال منحصراً در صورت برقرار بودن شرایط مندرج در مصوبه و با مجوز وزیر نفت امکان پذیر خواهد بود.
- ۲۵-۰۱-۲- شرایط کارمندان مأمور و منتقله از سایر وزارتخانه ها به صنعت نفت و

بالعکس

۱- مأموریت افراد از سایر وزارتخانه ها به صنعت نفت

مأموریه کارمندی اطلاق می گردد که بر حسب نیاز بنا به درخواست مدیریتها و شرکتها و با کسب مجوز از وزیر نفت و مقامات دستگاه متبوع برای مدت معین و کار مشخص از خدماتش در شرکت استفاده می گردد.

الف - مدت مأموریت

در بدو درخواست، مدت مأموریت باید مشخص باشد و از یکسال تجاوز ننماید، چنانچه ضرورت امر نیاز به تمدید برای دوره های بعدی را ایجاب نماید، تمدید مأموریت با کسب مجدد مجوز از وزیر نفت مقدور می باشد.

ب - ساعات کار

مأمور موظف است که طبق برنامه و ساعات کار شرکت بطور تمام وقت انجام وظیفه نماید و در صورت لزوم، همه ماهه گزارش انجام کار وی توسط امور کارکنان و یا امور اداری محل مأموریت به سازمان متبوع ارسال گردد.



ج - محل و نوع کار

محل و نوع کار در صنعت نفت، به واحد متبوع کارمند منتقله اعلام و پس از اعلام نظر موافق مقامات آن واحد و شخص مأمور، اقدام بعدی صورت می گیرد. تبصره - چنانچه به حسب ضرورت لازم شود که شخص مأمور به خارج از محل مأموریت اعزام گردد، فوق العاده های مربوطه در صنعت نفت به وی قابل پرداخت می باشد.

د - اجرای آئین نامه ها و مقررات صنعت نفت

شخص مأمور مکلف به رعایت کلیه مقررات صنعت نفت می باشد.

ه - نحوه پرداخت حقوق مأموران

حقوق اشخاص مأمور با توافق واحد متبوع و مسئولین صنعت نفت به صورت ذیل قابل پرداخت است.

(۱) - واحد متبوع تقبل پرداخت حقوق در ایام مأموریت را نموده باشد

در این حالت مأموران میتوانند همه ماهه با اخذ گواهی انجام کار و ارائه آن به واحد متبوع، حقوق ماهانه خود را دریافت نمایند یا اینکه واحد متبوع میزان حقوق مأموران را با کسور متعلقه اعلام می نماید و صنعت نفت پس از برداشت کسور و واریز به حسابهای تعیین شده نسبت به پرداخت حقوق خالص مأمور اقدام می نماید.

تبصره ۱- میزان و نحوه پرداخت اضافه کار به مأمورینی که از واحد متبوع حقوق دریافت می دارند، طبق ضوابط واحد متبوع و با محدودیت ساعات اضافه کاری شرکت خواهد بود.

تبصره ۲- استفاده از خدمات بهداشتی و درمانی صنعت نفت منوط به عدم استفاده از خدمات درمانی واحد متبوع خواهد بود. بدیهی است چنانچه مأمور دارای دفترچه خدمات درمانی یا مشابه بوده و در مدت مأموریت خواهان استفاده از خدمات بهداشتی و درمانی صنعت نفت باشد، می بایستی دفترچه خدمات درمانی را به امور اداری محل مأموریت در قبال اخذ رسید تسلیم نماید و امور اداری نسبت به معرفی مأمور و خانواده بلافصل (واجد شرایط) وی به سازمان بهداشت

وزارت نفت - دفتر وزیر



ودرمان صنعت نفت اقدام نماید. در خاتمه مأموریت دفترچه مزبور عیناً به مأمور اعاده می شود.

(۲)- صنعت نفت متقبل پرداخت حقوق ماهانه شده باشد

در این حالت از مأموریت که پرداخت حقوق به عهده صنعت نفت قرار می گیرد، به موجب توافقی که قبل از مأموریت شده است، به شرح تبصره های ذیل این فرع عمل خواهد شد.

تبصره ۱- در صورتی که قرار بر پرداخت حقوق ماهانه به میزان دریافتی قبل از مأموریت باشد، صنعت نفت در قبال انجام کار همه ماهه حقوق ناخالص را به حسابی که واحد متبوع اعلام کرده است، واریز می نماید، لیکن اگر قرار بر پرداخت حقوق از طریق صنعت نفت باشد پس از برداشت کسور و واریز به حسابهای تعیین شده، صنعت نفت رسماً در مورد پرداخت حقوق خالص ماهانه کارمند مأمور اقدام می نماید.

تبصره ۲- چنانچه مأموریت برای اشتغال در سمتهای سازمانی مستمر مورد توافق قرار گرفته باشد، حقوق مأموران و پایه شخصی بر طبق ضوابط و مقررات جاری صنعت نفت تعیین و ضمن برداشت و واریز کسور به حسابهای مربوطه، نسبت به پرداخت حقوق خالص مأموران اقدام خواهد شد.

تبصره ۳- کارمندان مأمور در صورتی که گواهی مبنی بر عدم استفاده از بن کارمندی واحد متبوع را ارائه نمایند با معرفی امور اداری محل مأموریت و در مدت مأموریت می توانند از بن کالای اساسی صنعت نفت استفاده نمایند.

تبصره ۴- کارمندان مأمور چنانچه در مقابل سمت سازمانی بلا تصدی اشتغال یابند و طبق ضوابط و مقررات صنعت نفت تعیین حقوق شوند، کلیه فوق العاده های مربوط به آن شغل به آنان قابل پرداخت می باشد.

۲- انتقال افراد از سایر سازمانها به صنعت نفت

ورود به خدمت در صنعت نفت در موارد انتقال از سایر دستگاههای دولتی در صورتی امکان پذیر است که از نظر شرایط سنی حداقل ۱۵ سال امکان عضویت کارمندان در صندوقهای بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت فراهم باشد.

وزارت نفت
دفتر وزیر



الف- به منظور احراز شایستگی و صلاحیت افراد و نیز امکان ایجاد فرصت کافی جهت آشنایی با محیط کار، افرادی که قرار است از سایر وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی به صنعت نفت منتقل شوند بدو می بایستی حداقل یکسال بصورت مأمور (با رعایت موافقت وزیر نفت) انجام وظیفه نمایند.

انتقال این گروه از کارکنان به وزارت نفت منوط به کسب ارزیابی عملکرد حداقل خیلی خوب (ب) در مدت خدمت در صنعت نفت می باشد.

ب - متقاضی انتقال باید کارمند رسمی دولت (اعم از وزارتخانه یا شرکت دولتی) باشد و دستگاه مربوطه وی نیز کتباً با انتقال وی موافقت نماید.

ج- انتقال با لحاظ شرایط عمومی و اختصاصی شغل و شاغل صرفاً در صورت قبولی متقاضی در آزمون کتبی و مصاحبه و انجام معاینات طب صنعتی در چارچوب مقررات عمومی پذیرش نیروی انسانی در صنعت نفت و در برابر سمت سازمانی مصوب بلاتصدی صورت می پذیرد.

تبصره - در موارد خاص، صرفاً برای تخصص های ویژه و یا مشاغل مدیریتی، بعد از ارزیابی متقاضی و احراز صلاحیت های لازم طبق ضوابط، انتقال با مجوز وزیر نفت امکان پذیر می باشد.

د- متقاضیان انتقال باید از شرایط احراز سمت بلاتصدی ارجاعی با تأیید واحدهای برنامه ریزی نیروی انسانی وزارت نفت و یا شرکتهای اصلی برخوردار باشند.

ه - متقاضی علاوه بر دارا بودن شرایط ذکر شده فوق باید موارد زیر را دارا باشد:

(۱) - دارا بودن حداقل ۳ سال سابقه کار مرتبط و مفید مربوط به سمت ارجاعی در صنعت نفت.

(۲) - دارا بودن حداکثر ۴۰ سال سن.

تبصره - در موارد استثنائی در صورت دارا بودن درجه بالای تخصصی و کارآیی حداکثر تا ۵۰ سال سن قابل افزایش می باشد.

(۳) - دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی در سطح کارشناسی با حداقل معدل کل کارشناسی از دانشگاههای دولتی ۱۳، دانشگاه پیام نور و سایر دانشگاهها ۱۴.

وزارت نفت و گاز و پتروشیمی



تبصره ۱- مدارک معادل در سطح کارشناسی قابل قبول جهت انتقال نمی باشد.

تبصره ۲- انتقال دارندگان مدرک فوق دیپلم فنی صرفاً جهت تصدی مشاغل عملیاتی (با دارا بودن حداقل معدل کل فوق دیپلم ۱۴) نیز با مراعات سایر مفاد جزء های فوق عملی است.

(۴) - دارا بودن ارزیابی عملکرد و طرز انجام کار حداقل خیلی خوب (ب) در سه سال آخر خدمت در دستگاه قبلی.

(۵)- دارا بودن صلاحیت های تخصصی لازم به تشخیص گروهی مصاحبه کننده به انتخاب معاون مربوطه وزیر.

(۶) - دارا بودن سلامت جسمی و روحی متناسب با شغل ارجاعی به تشخیص طب صنعتی نفت.

و - منحصراً یکی از مدیران عامل شرکتهای اصلی یا معاونین وزیر باید درخواست کننده انتقال متقاضی باشند. هر یک از شرکتهای اصلی یا حوزه مربوط به معاونین وزیر (در صورتیکه فرد متقاضی دارای شرایط فوق الذکر باشد) باید درخواست خود را به امضای مدیر عامل شرکت اصلی / معاون مربوطه همراه با سوابق لازم جهت اخذ موافقت کتبی وزیر نفت ارسال کنند.

ز - لازم است واحدهای متقاضی قبلاً داوطلبین انتقال را از حقوق و مزایا و نحوه محاسبه سوابق کار قبلی و چگونگی انتقال به صندوق بازنشستگی در چارچوب ضوابط و مقررات مصوب صنعت نفت طی مصاحبه حضوری آشنا نمایند تا در صورت موافقت کتبی متقاضی، سایر مراحل انتقال انجام پذیرد.

ح - موارد استثنائی از شمول بخشهایی از جزء های "الف" و "هـ" فوق باید با ذکر دلائل توسط معاون وزیر ذیربط برای اظهار نظر وزیر ارسال و در صورت تأیید کتبی وی اقدام شود.

ط- افراد مورد انتقال مکلف به رعایت کلیه مقررات صنعت نفت خواهند بود.

ی- پرونده پرسنلی افراد مورد انتقال از واحد متبوع اخذ و در شرکت نگهداری

می گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ک- تعیین حقوق اصلی بر اساس ضوابط موجود در صنعت نفت صورت می گیرد. بدیهی است چنانچه سوابق کار در واحد قبلی با کار ارجاعی در شرکت مربوط باشد و این موضوع مورد تأیید مدیریت ذیربط قرار گیرد، مشابه کارمندان جدیدالاستخدام که با ارائه سوابق کار مفید به استخدام شرکت در می آیند جهت آنان تعیین حقوق می شود. تبصره - دوران خدمت نظام در سوابق تعیین حقوق اصلی در نظر گرفته نمی شود ولی طول مدت کارآموزی با تأیید مدیر مربوطه می تواند در حد ۶ ماه تعیین گردد.

ل- نحوه احتساب سوابق قبلی فرد مورد انتقال با توجه به مفاد قانون نقل و انتقال حق بیمه و بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵.۰۲.۲۷ مجلس شورای اسلامی بدین شرح خواهد بود: سوابق قبلی کارمند در مؤسسات و شرکتهای دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و آن مقدار از سوابق قبلی کارمند در مؤسسات و شرکتهای غیر دولتی که بابت سنوات مزبور، حق بیمه پرداخت شده باشد در صورت درخواست کتبی کارمند ذیربط و موافقت امور بازنشستگی (از نظر تأیید سنوات خدمت معتبر)، سهم کارمند بر مبنای آخرین حقوق ماهانه زمان درخواست، محاسبه و بصورت یکجا یا اقساط (حداکثر ۵ سال) بدون دریافت کارمزد از کارمند وصول و سهم کارفرما طبق ضوابط جاری بازنشستگی واریز خواهد شد. سنوات خدمت مذکور در فوق از نظر مقررات بازنشستگی کارمندان شرکت جزو سوابق معتبر در شمال محسوب و کارمند حداقل قبل از ۱۰ سال سابقه خدمت کامل در شرکت نمی تواند درخواست بازنشستگی نماید.

م - افراد انتقالی از تاریخ اشتغال در شرکت از لحاظ مرخصی استحقاقی سالانه تابع مقررات مجری در شرکت می باشند و در تعیین مرخصی آنان سابقه دولتی هم مورد محاسبه قرار می گیرد.

تبصره - در صورتیکه فرد منتقله در تاریخ انتقال از واحد قبلی مرخصی طلب داشته باشد می تواند مرخصی را بصورت ذخیره تا قبل از بازنشستگی نگهداری نماید و یکجا قبل از بازنشستگی استفاده کند یا هر سال ۱۰ روز از آنرا با مرخصی استحقاقی سالانه استفاده نماید.

۳- انتقال افراد از صنعت نفت به سایر سازمان ها

نظر به اینکه کارمندان پیمانی دارای قرارداد محدود می باشند، بنابراین انتقال آنان به سایر

وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی محل مقرراتی ندارد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۴- مأموریت کارمندان صنعت نفت به سایر سازمان ها و مؤسسات دولتی

مأموریت کارمندان شرکت به سایر وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی نیز می بایستی با درخواست مدیریت واحد گیرنده و موافقت مأمور و مدیریت مربوطه با کسب مجوز از وزیر نفت صورت گیرد. پرداخت حقوق ایام مأموریت صرفاً شامل حقوق پایه، فوق العاده ویژه، فوق العاده متمم مناطق گرمسیر جنوب (بر حسب مورد و در صورت دریافت قبل از شروع مأموریت)، عائله مندی، حق اولاد و کمک هزینه مسکن به دو صورت ذیل انجام می شود:

الف - شرکت قبلاً تقبل پرداخت حقوق ایام مأموریت را نموده باشد که در اینصورت با ارائه گواهی انجام کار طبق معمول حقوق ماهانه به حساب تعیین شده واریز می گردد.

ب - چنانچه توافق شده باشد حقوق مأموران را واحد گیرنده پرداخت نماید، شرکت میزان حقوق کارمند را ضمن مشخص نمودن کسور، به واحد محل مأموریت اعلام و کارمندان مأمور حقوق ماهانه خالص خود را بر اساس میزان قبل از مأموریت و از واحد محل مأموریت دریافت خواهند نمود.

تبصره ۱- چنانچه در حقوق ماهانه کارمندان مأمور تغییری حاصل شود، این تغییرات به واحد محل مأموریت اعلام و واحد مزبور مکلف به پرداخت حقوق بر اساس تغییرات اعلام شده خواهد بود.

تبصره ۲- پرداخت فوق العاده جذب (حق مقام) اضافه بر ۸٪ به مأموریتهای متوالی بیش از ۳۰ روز در داخل کشور که بعلت مأموریت بلاسمت گردیده اند از تاریخ بلاسمت شدن قطع می گردد، لیکن چنانچه کارمندان مأمور در طول مأموریت همچنان در مقابل سمت سازمانی واحد متبوعه منصوب باشند، از فوق العاده جذب آن سمت حداکثر تا مدت ۶ ماه برخوردار می شوند.

تبصره ۳- چنانچه سازمانهای پذیرنده کارکنان مأمور تقبل نمایند که مبلغ فوق العاده جذب (حق مقام) به حساب آن سازمان منظور شود، مانعی برای پرداخت آن وجود ندارد.

تبصره ۴- چنانچه مدت مأموریت متوالی کارمند به خارج از صنعت نفت بدو برای مدت ۶ ماه و یا کمتر باشد، کارمند بلاپست نمی گردد، لکن اگر قبل از خاتمه مأموریت کمتر از ۶ ماه درخواست تمدید گردد و تمدید مورد موافقت قرار گیرد، با احتساب مأموریت

وزارت نفت - دفتر وزیر



قبلی مدت مأموریت از شش ماه تجاوز نماید، در اینصورت از بدو شروع تمدید، کارمند بلاپست خواهد شد.

تبصره ۵- ترفیع / ترفیعات کارمندان مأمور به سایر وزارتخانه ها که تصدی مشاغل کلیدی مانند وزیر / معاون وزیر / استاندار / معاون استاندار / فرماندار / شهرداران مراکز استانها، رؤسای سازمانهای مشاغل مستقل دولتی، مدیران کل و رؤسای هیأت مدیره و مدیر عامل شرکتهایی که به وزیر یا معاون وزیر گزارش می نمایند و همچنین موارد همطراز دیگر بر اساس تشخیص مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی ذیربط و بر اساس سنوات خدمت، تحصیلات با امعان نظر به ارزیابیهای مربوط طبق جدول ترفیعات اعطاء و در کارت حقوقی آنان درج گردد.

تبصره ۶- ترفیع به کارمندان مأمور در سازمانهای خارج از صنعت نفت و کارمندان بلا سمت اعطاء نمی شود.

ج - کارمندان شرکت در مدت مأموریت کماکان از خدمات بهداشتی و درمانی شرکت استفاده خواهند کرد. همچنین اعطاء وام مسکن از سهمیه مدیریت مربوطه و با موافقت مدیر ذیربط بلامانع است.

د - افراد مأمور از لحاظ استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه تابع مقررات واحد متبوع خواهند بود.

تبصره ۷ - برای کارمندان مأمور در دفاتر ارتباط مردمی نمایندگان مجلس شورای اسلامی (تبصره ماده ۷۶ قانون آئین نامه داخلی مجلس شورای اسلامی)، حقوق و مزایا، حق مأموریت و اضافه کار طبق قوانین و مقررات مربوطه بعهده صنعت نفت بعنوان دستگاه مأمور کننده است و میزان اضافه کار تا سقف مصوب اداره مربوطه و مأموریت ماهانه و مرخصی استفاده شده توسط رئیس دفتر نماینده به صنعت نفت اعلام می شود. افزایش کلیه حقوق قانونی این مأموران از جمله ارتقاء شایستگی، ترفیع و سایر موارد مشابه در دوران مأموریت همانند سایر کارکنان صنعت نفت می باشد. پس از اعلام پایان مأموریت، این افراد حداقل در سمت سازمانی قبل از مأموریت و یا همطراز بکار گرفته شوند.

۵- کارمندان مأمور در صنعت نفت

الف - مأموریت کارکنان در داخل یک مدیریت با کسب مجوز از مدیر ذیربط برای

هر مدت که باشد، بلامانع است. برای مأموریت در سایر مدیریتها / شرکتها برای مدت پیش

وزارت نفت - دفتر وزیر



ماه و کمتر با توافق مدیریتهای ذیربط و درج مدت در حکم مأموریت بلامانع بوده و پست کارمند در مدت مأموریت حفظ خواهد گردید.

ب - حداکثر مدت مأموریت کارکنان در سایر شرکتها / مدیریتهای داخل صنعت نفت ۶ ماه می باشد. در صورتی که به خدمات فرد برای مدت بیش از ۶ ماه نیاز باشد، با اخذ مجوز قبلی از مدیریتها / شرکتهای مربوط اینگونه افراد می بایستی از روز اول به مدیریت / شرکت گیرنده منتقل شوند.

۶- کارمندان انتقالی در صنعت نفت

الف - انتقال و جا به جایی در داخل صنعت نفت در صورتی که شامل تعریف تغییر شغل باشد، می بایست مبدأ محاسبه ترفیع تاریخ تثبیت روی سمت جدید باشد.

ب - کارمندان مأموری که پست سازمانی قبل از مأموریت آنان به دیگری واگذار گردیده است، تا مادامی که سمت سازمانی مصوب با پایه سازمانی بالاتر از پایه شخصی انتصاب نیابند، واجد شرایط اعطاء ترفیع نمی باشند.

ج - انتقال کارمندی که بر اساس رأی هیأت های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری در حال تعلیق بسر می برد، قبل از روشن شدن وضعیت کارمند قابل توجیه نمی باشد.

۷- انتقال / مأموریت به دفتر مقام معظم رهبری

الف - مأموریت و انتقال کارکنان صنعت نفت به دفتر مقام معظم رهبری با درخواست آن دفتر و اخذ مجوزهای لازم مجاز است.

ب- سوابق خدمت کارکنانی که قبل از اشتغال در دفتر مقام معظم رهبری در بیت حضرت امام خمینی(ره) اشتغال به کار داشته اند، همچنین سوابق خدمت انجام شده در آن دفتر از هر لحاظ بعنوان سابقه خدمت قابل قبول محسوب می شود.

ج - انتقال کسور بیمه و بازنشستگی کارکنانی که انتقال می یابند مجاز است.

د - در صورت درخواست آن دفتر، حقوق و مزایای کارکنانی که به آن دفتر مأمور می شوند بر اساس سطح شغل مورد تصدی در دفتر مذکور، توسط شرکت / مدیریت مأمور کننده پرداخت می شود.

ه - در صورتی که در شرکت / مدیریت ذیربط کارکنان مأمور، سمت سازمانی مناسب با شغل مورد تصدی مأمور وجود نداشته باشد، سمت سازمانی توسط تشکیلات و روشها با نام برای اینگونه افراد، حسب اعلام دفتر ایجاد خواهد شد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



و - کارکنان مأمور به دفتر مقام معظم رهبری از کلیه مزایا و تسهیلات رفاهی کارکنان شاغل بهره مند خواهند بود.

۲۶-۲۰۱-۲- احتساب ایام نمایندگی مجلس شورای اسلامی

۱- سنوات خدمت کارمندی که به نمایندگی مجلس شورای اسلامی انتخاب می شود، در صورت پرداخت کسور بازنشستگی و پس انداز توسط مجلس شورای اسلامی، طبق مقررات صنعت نفت از نظر بازنشستگی و استفاده از مزایای مربوطه به عنوان خدمت معتبر تلقی خواهد شد.

۲- در ایام نمایندگی مجلس شورای اسلامی هیچگونه وجهی از سوی شرکت به عنوان حقوق و مزایا قابل پرداخت نمی باشد. ضمناً کارمند از نظر مرخصی تابع مقررات مجلس شورای اسلامی است. میزان مرخصی استحقاقی کارمند از تاریخ بازگشت به کار در صنعت نفت ملاک محاسبه قرار خواهد گرفت. همچنین مرخصی استحقاقی استفاده نشده تا تاریخ انتخاب به نمایندگی مجلس شورای اسلامی توسط شرکت ذخیره خواهد شد.

۳- در دوران نمایندگی کارمند در مجلس شورای اسلامی چنانچه اضافه حقوق شایستگی به کارمندان شرکت پرداخت شود اضافه حقوق شایستگی بر مبنای ارزیابی عالی محاسبه و از تاریخ بازگشت مجدد کارمند به شرکت پرداخت می شود.

۴- ترفیع یا ترفیعات کارمند بر اساس مدرک تحصیلی و سنوات خدمت با ارزیابی عالی طبق جدول ترفیعات مربوطه محاسبه و مراتب بطور منظم در کارت حقوق کارمند ذینفع منعکس می گردد. حقوق و مزایای مربوطه از تاریخ شروع بکار مجدد در شرکت با توجه به انتصاب جدید قابل پرداخت می باشد.

۵- در صورت عدم استفاده از تسهیلات درمانی دستگاهها و نهادهای انقلاب اسلامی کارمند و خانواده بلافصل واجد شرایط و افراد تحت تکفل وی می توانند از خدمات بهداشتی و درمانی شرکت طبق مقررات استفاده نمایند.

۶- در صورت عدم استفاده کارمند از منزل سازمانی واگذار شده توسط شرکت، می بایستی منزل طی دوران نمایندگی تحویل شرکت شود.

۲۷-۲۰۱-۲- استفاده از طرح خدمت نظام کارمندان وظیفه مأمور

دانشجویانی که با استفاده از بورس تحصیلی صنعت نفت تحصیلات خود را به پایان رسانیده اند، در صورتی که طبق مقررات واجد شرایط استخدام باشند، با استفاده از طرح مذکور پس از انجام دوره آموزشی خدمت نظام بقیه دوران نظام وظیفه خود را در شرکت طی خواهند نمود. حقوق، مزایا و مرخصی

وزارت نفت - دفتر وزیر



افراد مذکور به میزان مقرر در قوانین و مقررات جاری نیروهای مسلح تعیین می گردد و پرداخت اضافی تحت هر عنوان ممنوع می باشد.

۲۸-۰۱-۲- تعیین تکلیف ایثارگران شرکت های واگذار شده به بخش خصوصی

تمامی مشمولین قانون حالت اشتغال کارکنان شهید، جانباز از کار افتاده کلی و مفقودالاثرا انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی که قبل از واگذاری مشمول حالت اشتغال شده اند، در صورت تمایل، کماکان در شمار کارکنان شرکتهای اصلی خود باقی مانده و به شرکتهای واگذار شده منتقل نمی شوند. اما چنانچه بعد از واگذاری شرکت به بخش خصوصی حالت اشتغال یابند، بدلیل اینکه هیچگونه ارتباط استخدامی با صنعت نفت ندارند نمی توانند به صنعت نفت منتقل شوند.

۲۰۲-۲- حقوق

منظور از واژه "حقوق" یا "حقوق اصلی" که در این مجموعه بکار رفته است عبارتست از مبلغی که بر اساس جدول حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی کارمندان صنعت نفت در ابتدای استخدام برای هر کارمند تعیین و در طول خدمت طبق مقررات و رعایت جدول ۲۱ پایه ای کارمندان افزایش یافته و پرداخت می شود.

۱-۲۰۲-۲- جدول حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی کارمندان

جدول حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی کارمندان به منظور تعیین حقوق بدو استخدام آنان بر اساس مقطع تحصیلی تنظیم و به هنگام افزایش حقوق بصورت عمومی تغییر می یابد. مواردی که می بایستی به هنگام استفاده از جدول مزبور مد نظر قرار گیرد به شرح ذیل می باشد:

۱- در تعیین حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی کارمندان، ضوابط مربوط به تعیین فنی، نیمه فنی و غیر فنی بودن مدارک تحصیلی لازم الرعایه می باشد.

۲- پرداخت حقوق پایان کارآموزی به کارمندانی که با تقلیل مدت کارآموزی به رسمی تبدیل وضعیت می یابند، در صورت داشتن حداقل چهارسال و شش ماه خدمت در مقاطع تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، حداقل دو سال و شش ماه خدمت در مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد و حداقل شش ماه خدمت در مقطع تحصیلی دکتری سابقه قابل قبول (غیر شرکتی و شرکتی) امکانپذیر می باشد.

تبصره - مفاد بند ۲ کارمندانی که در حین خدمت مدرک تحصیلی مرتبط / نیمه مرتبط با شغل ارجاعی اخذ نموده / می نمایند و کارمندان مأمور و انتقالی را شامل می شود.

وزارت نفت
دفتر وزیر



۲-۰۲-۲- جدول حقوق کارمندان

جدول حقوق ۲۱ پایه برای کارمندان که در سه رده حداقل، حد وسط و حداکثر تنظیم و همواره با پرداخت اضافه حقوق عمومی کارمندان تغییر می یابد، به منظور بررسی و کنترل روند افزایش حقوق کارمندان با توجه به حداکثر رقم قابل پرداخت، مورد استفاده قرار می گیرد.

تبصره ۱- حقوق هیچ یک از کارمندان نایبستی از حداقل حقوق اصلی شخصی آنان در جدول ۲۱ پایه ای کمتر باشد.

تبصره ۲- حقوق پرداختی به کارمندان نباید از حداکثر حقوق یک پایه بالاتر از پایه شخصی و برای کارمندان تبدیل وضعیت یافته و ارتقایی تا دو پایه (با توجه به پایه شخصی آنان) بیشتر باشد.

تبصره ۳- سقف حقوق اصلی کارمندان مشمول حالت اشتغال بابت یک یا دو معادل ریالی تشویقی موضوع اطلاعیه شماره ع ت/۵۳۸۸۵/ت هـ م/۱۵-۳۱۲ مورخ ۱۳۸۷.۰۳.۰۶ به میزان ۵ یا ۱۰ درصد (حسب مورد) با توجه به پایه شخصی مربوط، قابل افزایش است.

تبصره ۴- سقف حقوق اصلی، حداکثر تا دو معادل ریالی (هر معادل ریالی ۵٪ و حداکثر ۱۰٪) در مورد مشمولین اطلاعیه شماره د ی/۲۸۸۰۷۸/ت هـ م/۴۰۲ مورخ ۱۳۸۷.۱۰.۲۲، با توجه به پایه شخصی و رعایت ضوابط و مقررات مربوط افزایش می یابد.

تبصره ۵- معادل ریالی یک پایه تشویقی فرزندان شاهد که به خدمت صنعت نفت در می آیند به میزان پنج درصد در حداکثر ارقام مندرج در جدول فوق در نظر گرفته می شود.

تبصره ۶- برای کلیه ایثارگرانی که از افزایش حقوق ایثارگری برخوردار شده اند معادل بیست درصد از حداکثر جدول حسب مورد در نظر گرفته می شود.

تبصره ۷- یک تا سه درصد اضافه حقوق تشویقی بسیجیان (موضوع اطلاعیه شماره ۹۳۱/ت هـ م/۱۷-۳۱۲ مورخ ۱۳۷۶.۰۹.۱۰) و معادل ریالی یک ترفیع (موضوع اطلاعیه شماره ۷۶۸/ت هـ م/۱۷-۳۱۲ مورخ ۱۳۷۶.۰۶.۱۱) در حداکثر ارقام مندرج در جدول فوق جهت کارکنان بسیجی در نظر گرفته می شود.

تبصره ۸- سقف حقوق کارمندان مشمول مزایای تشویقی افزایش معادل ریالی یک ترفیع انتقال از کلانشهرها موضوع بخشنامه شماره ۲۰۶۲۴۹-۸۶ مورخ ۱۳۸۶.۱۱.۰۸ به میزان ۵ درصد با توجه به پایه شخصی مربوط قابل افزایش است.

تبصره ۹- سقف حقوق برای کارمندانی که مشمول چندین مزایا از مزایای مشروحه فوق (حسب مورد) باشند، بصورت تراکمی محاسبه می گردد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۳-۰۲-۲- تعیین سوابق، تعدیل و تعیین پایه شخصی

۱- هدف و کلیات

الف - هدف از تهیه این مقررات، ایجاد هماهنگی و یکسان نمودن نحوه تعیین سابقه قابل قبول، ارتباط سوابق با شغل ارجاعی فعلی، تعیین و تعدیل حقوق و پایه شخصی کارمندان صنعت نفت می باشد.

ب - کارمندان جدید الاستخدام با سابقه یا بدون سابقه خدمت قبلی، کارمندانی که در حین خدمت به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر نائل می شوند و کارمندان منتقله از سایر دستگاههای دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی مشمول این مقررات می گردند.

ج- اجرای این مقررات به هیچ وجه موجب تقلیل حقوق و پایه شخصی کارمندان مشمول که با مقررات قبل تعدیل حقوق و پایه شخصی گردیده اند، نخواهد شد.

۲- سوابق خدمت قبلی

الف- شورای بررسی و تعیین سوابق

سوابق خدمت قبلی کارمندان جدیدالاستخدام، کارمندانی که در حین خدمت به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر دانشگاهی نائل می گردند و کارمندان منتقله از سایر دستگاههای دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی، در شورایی که با حضور اعضاء به شرح ذیل تشکیل می گردد، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

(۱) - نماینده وزیر نفت به عنوان رئیس شورا.

(۲) - مدیر توسعه منابع انسانی شرکت اصلی ذیربط / مدیر کل توسعه منابع انسانی ستاد وزارت نفت، حسب مورد.

(۳) - نماینده تشکیلات و روشها / امور سازمان و بهبود روشهای شرکتهای اصلی، حسب مورد.

(۴) - چهار نفر کارشناس مجرب، هر یک به انتخاب یکی از مدیران عامل شرکتهای اصلی.

تبصره - در مورد تساوی رأی دو طرف، رأی طرفی که رئیس شورا در آن باشد ملاک عمل خواهد بود.



ب- تعاریف سابقه منطبق، مرتبط، نیمه مرتبط و غیرمرتبط

(۱) - سابقه منطبق

عبارت است از سابقه کار ارائه شده مربوط به قبل و بعد از آخرین مدرک تحصیلی که بر اساس گروه بندی مشاغل هم رسته، هم رشته و هم رده با شغل ارجاعی در شرکت باشد.

(۲) - سابقه مرتبط

عبارت است از سابقه کار ارائه شده مربوط به قبل و بعد از آخرین مدرک تحصیلی که بر اساس گروه بندی مشاغل هم رسته، هم رشته با شغل ارجاعی در شرکت باشد.

(۳) - سابقه نیمه مرتبط

عبارت است از سابقه کار ارائه شده مربوط به قبل و بعد از آخرین مدرک تحصیلی که بر اساس گروه بندی مشاغل هم رسته با شغل ارجاعی در شرکت باشد.

(۴) - سابقه غیرمرتبط

عبارت است از سابقه کار ارائه شده که با آخرین مدرک تحصیلی و شغل ارجاعی هم رسته نباشد.

ج- تعیین و یا تشخیص ارتباط سوابق قبلی با شغل ارجاعی

شوراهای مذکور میزان سابقه خدمت قابل قبول و ارتباط مدرک تحصیلی با شغل ارجاعی را برای هر مدرک تحصیلی زمان خدمت، بطور مجزا بر اساس ضوابط ذیل تعیین می نمایند:

(۱) - سوابق کار غیر شرکتی نسبتاً منطبق با شغل ارجاعی معادل ۸۰٪، مرتبط ۶۰٪، نیمه مرتبط ۴۰٪ سابقه قابل قبول محسوب گردیده و سابقه غیرمرتبط محاسبه نخواهد شد.

(۲) - سوابق کار شرکتی مربوط به قبل از استخدام پیمانی یا رسمی و یا تعدیل حقوق و پایه شخصی بابت اخذ مدرک تحصیلی بالاتر مرتبط یا نیمه مرتبط با شغل ارجاعی حین خدمت، منطبق با شغل ارجاعی معادل ۱۰۰٪، مرتبط ۸۰٪، نیمه مرتبط ۶۰٪ و غیر مرتبط ۲۰٪ سابقه قابل قبول منظور می گردد.

وزارت نفت و پتروشیمی



تبصره- موارد مطروحه در شورا در صورتی قابل اجراء خواهد بود که مورد تائید کلیه اعضاء قرار گرفته باشد.

(۳)- سوابق مشروحه زیر به میزان ۱۰۰٪ قابل قبول محسوب خواهد شد:

- دوره خدمت وظیفه عمومی در زمان جنگ.
- خدمت در نهادهای انقلاب اسلامی در جبهه و در زمان جنگ.
- حضور داوطلبانه بسیجی در جبهه و در زمان جنگ.
- دوره اسارت آزادگان (معادل دو برابر).
- دوره نمایندگی مجلس شورای اسلامی.

د- محاسبه سابقه قابل قبول

سابقه قابل قبول توسط شوراهای مذکور بر اساس ضوابط ذیل تعیین می گردد:

(۱)- به ازاء هر یک مقطع تحصیلی بالاتر جهت تبدیل سابقه قابل قبول، با توجه به آخرین مدرک تحصیلی ارائه شده مرتبط با شغل ارجاعی، ضریب سه چهارم و برای نیمه مرتبط ضریب یک دوم اعمال خواهد شد.
تبصره ۱- مقاطع تحصیلی مورد اشاره کمتر از دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا می باشند.

تبصره ۲- هر یکسال سابقه قابل قبول در مشاغل با شرایط احراز کمتر از دیپلم، یکسال سابقه در همان مشاغل مورد محاسبه قرار می گیرد.

(۲)- جهت تعیین سابقه قابل قبول با توجه به مدرک تحصیلی و شغل ارجاعی کارمندانی که سابقه شرکتی دارند، ابتدا حداکثر پنج، سه و یک سال سابقه مربوط به دوره کارآموزی آنان (طبق نظریه شورای کارآموزی و با توجه به مقطع تحصیلی مأخوذه) بابت کارآموزی، کسر و سپس از ما بقی سوابق بر اساس این مقررات سابقه قابل قبول تعیین می گردد.

تبصره ۱- چنانچه دوره کارآموزی کارمند فوق الذکر به دلایل انضباطی و یا عدم رضایت از نحوه انجام کار، حسب مقررات موضوعه تمدید گردد، مدت و سابقه واقعی کارآموزی انجام شده، مورد عمل واقع می گردد. لیکن در صورتی که به غیر از دلایل مذکور مدت کارآموزی بیشتر از دو سال شده باشد، کسر دوره کارآموزی بر مبنای دو سال صورت می پذیرد.

وزارت آموزش عالی و تحقیقات



تبصره ۲- جهت کارکنان رسمی به هنگام تغییر شغل (ارتقاء) به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم، بدو دو سال از ابتدای خدمت آنان در شرکت به عنوان دوره کارآموزی کسر و سپس از مابقی سوابق سابقه قابل قبول محاسبه خواهد شد.

(۳) - در مورد کارمندان جدید الاستخدام یا منتقله که سوابق شرکتی ندارند، پس از احتساب سابقه قابل قبول با توجه به مدرک تحصیلی و شغل ارجاعی، بر اساس مقطع تحصیلی، تا پنج، سه و یک سال بابت کارآموزی کسر خواهد شد.

(۴) - به منظور بررسی سوابق مربوط به بخش خصوصی، ارائه گواهی پرداخت حق بیمه ضروری می باشد.

(۵) - ذکر عناوین مشاغل و وظایف در گواهی های مربوط به سوابق قبلی الزامی است. ضمناً به سوابقی که بعد از اخذ حکم استخدام رسمی ارائه شود، ترتیب اثر داده نخواهد شد.

(۶) - خدمت وظیفه عمومی در زمان جنگ، حضور داوطلبانه بسیجی در جبهه های جنگ، دوره اسارت آزادگان با آخرین مدرک تحصیلی جزو سوابق قابل قبول محسوب می گردد. در غیر این صورت، مطابق فرع (۱) جزء "د" عمل خواهد شد.

(۷) - سوابق قبلی کمتر از سه ماه در هر سازمان قابل طرح و بررسی نبوده و در احتساب سوابق، کسر سال به نسبت یک دوازدهم محاسبه خواهد شد.

(۸) - سوابق خدمت خارج از کشور افراد متخصص که در صنعت به خدمت گرفته می شوند طبق شرایط ذیل قابل طرح در شورای بررسی و تعیین سوابق کار و مؤثر در تعیین حقوق و پایه شخصی خواهد بود.

(۸-۱) - حداکثر سن در زمان استخدام ۴۵ سال.

(۸-۲) - سوابق کاری با مدرک کارشناسی ارشد و یا بالاتر منطبق با شغل ارجاعی که به تائید سفارت و یا نمایندگیهای جمهوری اسلامی ایران در کشور محل اشتغال رسیده باشد.

وزارت نفت و کربلای قدس



(۳-۸)- تأیید سوابق ارائه شده توسط شورای بررسی و تعیین سوابق کار که علاوه بر اعضای اصلی با شرکت و حضور حداقل سه نفر از اساتید دانشگاههای طراز اول و با کارشناسان خبره و با تجربه مرتبط با رشته تحصیلی و شغل ارجاعی با حق رأی تشکیل خواهد شد.

(۴-۸)- سوابق کار خارج از کشور کارمندان فوق الذکر که شرایط فوق را دارا باشند و مورد تأیید شورای بررسی و تعیین سوابق کار قرار گرفته باشد، در چارچوب ضوابط و مقررات مجری در صنعت نفت در تعیین حقوق و پایه شخصی آنان تأثیر داده می شود.

۳- تعیین حقوق

الف- تعیین حقوق به هنگام استخدام

حقوق بر اساس سوابق قابل قبول با توجه با آخرین مدرک تحصیلی، شغل ارجاعی، جدول حقوق بدو استخدام، اضافه حقوق ترفیعی و اضافه حقوق شایستگی (حسب مورد) تعیین می گردد:

(۱) - ارزیابی سالانه کارمندانی که سابقه قبلی قابل قبول دارند، بر اساس ارزیابی "ج" (۷ درصد) برای سالهایی که به کارمندان صنعت نفت اضافه حقوق شایستگی پرداخت شده است، محاسبه خواهد گردید.

تبصره ۱- منحصراً ارزیابی مربوط به سوابق دوره اسارت آزادگانی که پس از آزادی به استخدام در می آیند، بر مبنای ارزیابی "الف" (۵/۶/۱۰ درصد- حسب مورد) منظور می گردد.

تبصره ۲- سوابق قابل قبول کمتر از یکماه در تعیین حقوق و پایه شخصی، مورد محاسبه قرار نخواهد گرفت.

تبصره ۳- تعیین حقوق کارمندان با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم، با توجه به تحصیلات مورد نیاز شغل (پایان دوره ابتدایی یا سوم راهنمایی)، صورت می پذیرد. ضمناً چنانچه گواهینامه تحصیلی کارمند پنجم ابتدایی و مورد نیاز شغل، سوم راهنمایی باشد، تعیین حقوق با عنایت به حقوق بدو استخدام پایان دوره ابتدایی صورت می گیرد.



(۲) - کارمندانی که خدمت وظیفه عمومی را در زمان جنگ طی نموده اند در پایان یکسال خدمت پیمانی یا رسمی در شرکت به شرط دریافت حقوق پایان کارآموزی، از نصف معادل ریالی یک اضافه ترفیعی (دو هزار ریال) و در پایان سال دوم از نصف دیگر آن (دو هزار ریال) برخوردار می گردند.

تبصره ۱- ارائه کارت رشادت به منزله پایان خدمت وظیفه عمومی تلقی و مطابق مفاد فرع (۲) فوق عمل می شود.

تبصره ۲- در تعیین حقوق و پرداخت معادل ریالی مزبور، مدت مندرج در کارت پایان خدمت کارمندانی که دوره حضور داوطلبانه بسیجی آنان در جبهه های جنگ به عنوان قسمتی از خدمت عمومی منظور گردیده است، مورد محاسبه قرار خواهد گرفت.

(۳) - حقوق و پایه شخصی کارمندانی که حسب رأی و موافقت مراجع نیصلاح اعاده به کار و یا استخدام مجدد گردیده اند، بر مبنای آخرین حقوق اصلی و پایه شخصی قبل از ترک خدمت و با احتساب اضافات حقوق عمومی پرداخت شده در این مدت (حسب مورد)، از تاریخ شروع به کار قابل پرداخت است.

تبصره - چنانچه کارمند سوابق کار مربوط به دوره ای که در خدمت شرکت نبوده است ارائه نماید، احتساب آن سوابق بر اساس این مقررات صورت می پذیرد.

(۴) - تعیین حقوق و پایه شخصی کارمندان جدید الاستخدام با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم، طبق این مقررات انجام می گیرد. در صورت تعدیل حقوق از تاریخ تصویب، به کارمندان مشمول قابل پرداخت خواهد بود.

ب - تعدیل حقوق در صورت اخذ مدرک تحصیلی بالاتر

(۱) - حقوق کارمندان رسمی که حین خدمت شرکت، با رعایت ضوابط و مقررات مجری موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر مرتبط یا نیمه مرتبط با شغل ارجاعی می گردند، بر مبنای سابقه قابل قبول تعیین شده با توجه به مدرک تحصیلی مربوطه و معدل در صدهای اضافه حقوق شایستگی پرداختی در طول خدمت، تعدیل می گردد.

وزارت نفت و انرژی



تبصره ۱ - سوابقی را که کارمند بابت آنها اضافه حقوق شایستگی دریافت ننموده است، در محاسبه معدل منظور نخواهد شد.

تبصره ۲- چنانچه برای سابقه قبلی قابل قبول کارمند ارزیابی انجام نگرفته باشد، بر اساس ارزیابی "ج" (۷ / ۴.۲ / ۳.۵ درصد - حسب مورد) اقدام صورت می پذیرد.

(۲)- حقوق کارمندی که با استفاده از مرخصی و کمک هزینه تحصیلی، موفق به اخذ مدرک تحصیلی دانشگاهی می گردند، بر مبنای آخرین حقوق قبل از شروع تحصیل و اعمال درصدهای بودجه مصوب اضافه حقوق شایستگی سالهای مرخصی تحصیلی با توجه به معدل پایان نامه (به شرح جدول زیر) و اضافات حقوق عمومی (حسب مورد)، تعدیل و سپس با منظور نمودن درصد مربوطه (مندرج در جدول ذیل فرع (۵) جزء "ب" بند ۳) از تاریخ انتصاب در سمت مرتبط یا نیمه مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه پرداخت خواهد شد.

معدل پایان نامه تحصیلی	در صد متعلقه از بودجه اضافه حقوق شایستگی سالانه
۱۸ - ۲۰	۱۰۰ درصد
۱۶ - ۱۷.۹۹	۸۵ درصد
۱۴ - ۱۵.۹۹	۷۰ درصد
۱۲ - ۱۳.۹۹	۵۰ درصد

تبصره - حداکثر مدت تحصیل مورد محاسبه در تعدیل حقوق به شرح فرع (۲) فوق، با توجه به مدرک تحصیلی مأخوذه برای دوره پیوسته کاردانی ۴ ترم (دو سال)، کارشناسی ۹ ترم (چهار سال و نیم)، کارشناسی ارشد ۱۴ ترم (۷ سال) و دکترا ۱۸ ترم (۹ سال) خواهد بود.

(۳) - حقوق کارمندان تبدیل وضعیت یافته و جدید الاستخدام با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم و همچنین کارگران رسمی که موفق به اخذ مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر می گردند، به هنگام تغییر شغل (ارتقاء) به مشاغل با شرایط احراز حداقل دیپلم و مرتبط یا نیمه مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه، مطابق این مقررات تعیین می گردد.



(۴) - در صورتی که کارمند پس از اخذ مدرک تحصیلی بالاتر حین خدمت، در سمت مرتبط یا نیمه مرتبط انتصاب نیابد، ترفیعات و سایر مزایا کماکان طبق مدرک تحصیلی قبلی اعطاء می گردد و منحصرأ حقوق وی از تاریخ اخذ مدرک تحصیلی بالاتر به میزان ۲.۵٪ به ازاء ارائه مدرک هر مقطع، افزایش می یابد.

تبصره - تعدیل حقوق و پایه شخصی کارمندانی که در حین خدمت با استفاده از بورس تحصیلی اقدام به ادامه تحصیل و اخذ مدرک تحصیلی رسمی دانشگاهی شده اند پس از انتصاب در سمت مرتبط یا نیمه مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه، طبق ضوابط مورد اشاره در فوق صورت می گیرد. لیکن تعدیل مدرک کارمندانی که بدون استفاده از بورس تحصیلی و شخصأ اقدام به ادامه تحصیل و اخذ مدرک تحصیلی می کنند، پس از شرکت در آزمونهای استخدامی صنعت نفت در رشته مربوطه و کسب حد نصاب نمره قبولی با ملحوظ داشتن امتیاز ویژه کارمندان، در چارچوب ضوابط فوق امکان پذیر خواهد بود.

(۵) - چنانچه کارمند پس از اخذ مدرک تحصیلی بالاتر حین خدمت در سمت مرتبط با مدرک تحصیلی انتصاب یابد و بر اساس مقررات فوق تعیین حقوق شود، لیکن پس از محاسبات، افزایش در حقوق قبلی ایجاد نگردد و یا میزان افزایش حقوق به ازاء ارایه مدرک تحصیلی کمتر از درصدهای مندرج در جدول زیر (حسب مورد) گردد، حقوق تا میزان درصد مربوطه افزایش می یابد. در مواردی که مدرک تحصیلی بالاتر اخذ شده نیمه مرتبط باشد (دو سوم) درصدهای متعلقه در جدول زیر تعلق خواهد گرفت.

مدرک تحصیلی مأخوذه	دپلم	فوق دپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکترا
مدرک تحصیلی قبلی					
کمتر از دپلم	۷.۵٪	۱۲.۵٪	۱۷.۵٪	۲۲.۵٪	۲۷.۵٪
دپلم		۷.۵٪	۱۲.۵٪	۱۷.۵٪	۲۲.۵٪
فوق دپلم			۷.۵٪	۱۲.۵٪	۱۷.۵٪
لیسانس				۷.۵٪	۱۲.۵٪
فوق لیسانس					۷.۵٪

وزارت نفت - دفتر وزیر



تبصره ۱- کارمندی که با استفاده از مرخصی و کمک هزینه تحصیلی (بورس) و یا بدون استفاده از کمک هزینه تحصیلی، با توجه به محدوده زمانی مجاز تحصیل، موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر در مقاطع فوق لیسانس و دکترای غیر پزشکی گردیده و در مشاغل مرتبط با مدارک مأخوذه انتصاب می یابد، به ترتیب از ۱۰ و ۲۰ درصد اضافه حقوق برخوردار می گردد و برای مدرک دکتری غیرپزشکی درصدهای اضافه شایستگی سالهای مرخصی تحصیلی در پرداخت اضافه شایستگی در مواردی که پایان نامه تحصیلی بر مبنای "عالی - بسیار خوب" ارزیابی شده باشد، به ترتیب ۱۰۰٪ و ۸۵٪ رقم حداکثر اضافه حقوق شایستگی سالانه منظور می گردد. ضمناً چنانچه پایان نامه تحصیلی "خوب" یا بدون درج معدل و نوع ارزشیابی صادر گردیده باشد، ۷۵٪ رقم حداکثر اضافه حقوق شایستگی سالانه، ملاک عمل خواهد بود.

تبصره ۲- درصد اضافه شایستگی سالهای مرخصی تحصیلی در پرداخت اضافه شایستگی برای کارمندانی که بر اساس مصوبات شماره ۱۱۷۸ مورخ ۱۳۷۷.۰۹.۱۰ و شماره ۱۳۲۱ مورخ ۱۳۸۰.۱۱.۲۳ (موضوع طرح ضربتی اعزام نیروی انسانی در بخش بالادستی به خارج از کشور)، شماره ۱۳۳۰ مورخ ۱۳۸۱.۰۳.۲۴ (موضوع کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی یا MBA)، شماره ۱۳۷۰ مورخ ۱۳۸۱.۱۲.۲۷ (موضوع طرح تربیت حسابداران خبره صنعت نفت) هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران و کارمندانی که به صورت انفرادی با تصویب هیأت مدیره شرکت های اصلی با استفاده از مرخصی و کمک هزینه تحصیلی (بورسیه) از سال ۱۳۷۹ به بعد موفق به اخذ مدرک تحصیلی در مقطع کارشناسی ارشد در رشته های مورد نیاز صنعت از دانشگاههای داخل و یا خارج از کشور گردیده / می گردند و در مشاغل مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه انتصاب یافته / می یابند، معادل ۱۰۰٪ و ۸۵٪ رقم حداکثر اضافه حقوق شایستگی سالانه و معادل میانگین اضافه حقوق شایستگی سالانه به ترتیب برای معدل های کل فارغ التحصیلی ۲۰-۱۸، ۱۷.۹۹-۱۶ و کمتر از ۱۶ اعمال می گردد. در مواردی که اعلام معدل کل فارغ التحصیلی توسط دانشگاه مربوط بر مبنای نمرات فوق امکان پذیر نباشد

وزارت نفت - دفتر وزیر



درجه فارغ التحصیلی عالی، بسیارخوب و خوب به ترتیب ملاک عمل درصدهای اضافه شایستگی فوق خواهد بود.

تبصره ۳- ملاک تعیین پایه شخصی فارغ التحصیلان فوق در صورت انتصاب در مشاغل مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه، پایه شخصی قبل از اعزام آنان به مرخصی تحصیلی با استفاده از کمک هزینه تحصیلی (بورس) بوده و به میزان مدت زمان مجاز تحصیل و ارزیابی های مورد استفاده در تعیین اضافات و رعایت سایر ضوابط و مقررات، به پایه شخصی آنان افزوده می شود و ما بقی سوابق تحصیلی آنان در ترفیع / ترفیعات بعدی آنها مؤثر خواهد بود، به هرحال پایه شخصی تعیین شده به هیچ عنوان نبایستی از پایه تثبیتی اولیه دکترای غیر پزشکی یا کارشناسی ارشد مربوط کمتر گردد.

تبصره ۴- در مواردی که مدرک تحصیلی مأخوذه با شغل ارجاعی نیمه مرتبط تشخیص داده شد، (دو سوم) درصد مربوطه (مندرج در جدول فوق) منظور می شود.

تبصره ۵- استفاده از مزایای مندرج در تبصره ۲ و ۳ فوق برای دوره های خاص مقطع کارشناسی ارشد که در چارچوب نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت نفت به تصویب هیأت مدیره شرکت اصلی / شورای اداری و استخدامی می رسد منوط به تصریح استفاده از این مزایا در متن مصوبات ذی ربط می باشد.

تبصره ۶- حقوق کارمندانی که در حین خدمت موفق به اخذ گواهینامه تحصیلی سوم راهنمایی می شوند، از تاریخ انتصاب در سمت با شرایط احراز مدرک مزبور، به میزان ۷.۵٪ تعدیل خواهد شد.

تبصره ۷- تعدیل حقوق کارمندان پزشک که به اخذ درجه تخصصی یا فوق تخصصی نائل می گردند، از تاریخ انتصاب در سمت مرتبط با مدرک تحصیلی مأخوذه به میزان ۱۲.۵٪ صورت می پذیرد.

تبصره ۸- تعدیل حقوق کارمندانی که در حین خدمت موفق به اخذ مدرک تحصیلی مرتبط یا نیمه مرتبط با شغل ارجاعی گردیده و طبق مقررات مصوبه ۶۱۴ در مورد آنان اقدام شده است نیز بر اساس فروع (۲) و (۵) جزء "ب" بند ۳ (حسب

وزارت نفت - دفتر وزیر



مورد) انجام می گیرد. چنانچه تعدیلی در حقوق به وجود آید، از تاریخ ۱۳۷۶.۰۴.۰۱ پرداخت خواهد شد.

تبصره ۹- در صورت عدم وجود سمت مرتبط یا نیمه مرتبط بالاتر بلاتصدی افزایش حقوق بابت اخذ مدرک تحصیلی بالاتر صرفاً به میزان ۲.۵٪ خواهد بود.
تبصره ۱۰- تعدیل مدرک تحصیلی دیپلم متوسطه افتخاری اعطایی به کارمندان جانباز که از طرف وزارت آموزش و پرورش به استناد مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش صادر می شود، بلامانع می باشد. در صورت عدم وجود سمت مرتبط از پنج درصد (۵٪) اضافه حقوق بابت تعدیل مدرک از تاریخ صدور برخوردار می باشند.

۴- تعیین پایه شخصی

برای تعیین پایه شخصی از کل سابقه قابل قبول شرکتی و غیر شرکتی مورد قبول شورا، بر حسب مورد (طبق فروع (۲) و (۳) ذیل جزء "د" بند ۲) مدتی بابت کارآموزی کسر و بر اساس ارزیابیهای سالانه و جدول ترفیعات مربوطه، حداکثر دو پایه شخصی با اضافه ترفیعی با توجه به پایه سمت ارجاعی، اعطاء می گردد. مازاد سوابق بر دو ترفیع هیچگونه تاثیری در ترفیعات بعدی کارمند ندارد.

تبصره ۱- ترفیعات مربوط به سوابق قابل قبول دوران اسارت آزادگان تا سقف پایه سازمانی سمت مورد تصدی در چارچوب ضوابط و مقررات موضوعه همراه با اضافه حقوق ترفیعی قابل اعطاء می باشد. در صورت عدم امکان اعطای همه ترفیعات به علت محدودیت پایه سمت سازمانی، معادل ریالی ترفیعات مربوط به بقیه سوابق محاسبه و به حقوق کارمند ذینفع اضافه می گردد. در صورت انتصاب کارمند آزاده در سمتی با پایه بالاتر، پایه شخصی وی از تاریخ انتصاب افزایش یافته ولی اضافه حقوقی بابت ترفیع به نامبرده (با توجه به اینکه معادل ریالی آن قبلاً پرداخت گردیده) مجدداً تعلق نمی گیرد.

تبصره ۲- چنانچه به هنگام استخدام رسمی یا اخذ مدرک تحصیلی بالاتر مرتبط یا نیمه مرتبط با شغل ارجاعی، امکان اعطای حداکثر دو ترفیع میسر نباشد و کارمند بعد از مدتی در سمتی با پایه بالاتر از پایه شخصی انتصاب یابد، بابت سابقه قبلی باقیمانده ترفیع اعطاء نخواهد شد.

تبصره ۳- چنانچه پایه شخصی تعیین شده جهت کارمندی که پس از اخذ مدرک تحصیلی بالاتر حین خدمت، در سمت مرتبط یا نیمه مرتبط انتصاب یافته و بر اساس فرع (۵) جزء "ب" بند ۲

وزارت آموزش و پرورش



تعدیل حقوق گردیده است از پایه شخصی فعلی وی افزون شود، به ازاء هر یک پایه بالاتر نسبت به وضعیت قبلی یا پایه تثبیتی اولیه (با توجه به مدرک تحصیلی مأخوذه)، حقوق اصلی به میزان اضافه ترفیعی افزایش می یابد.

تبصره ۴- در مواردی که پایه شخصی مشخص شده کمتر از پایه تثبیتی (بر اساس مدرک تحصیلی بالاتر) باشد، کارمند در پایه اولیه بدون دریافت اضافه ترفیعی تثبیت خواهد شد.
تبصره ۵- به کارمندان انتقالی به صنعت نفت که دارای شرایط زیر باشند، حداکثر دو پایه ارفاقی در صورت موافقت وزیر نفت و تصویب شورای اداری و استخدامی علاوه بر پایه های استحقاقی قابل اعطاء می باشد.

الف - قبل از انتقال در مشاغلی همطراز و معادل مشاغل صنعت نفت با پایه حداقل "D" (به تشخیص کمیته ارزیابی مشاغل تشکیلات و روشها) اشتغال داشته باشند.
ب - پس از انتقال به صنعت نفت نیز در مشاغل با پایه سازمانی حداقل "D" انتصاب یافته باشند.

ج - اعطای پایه ارفاقی به مقامات فوق مشروط به دارا بودن سوابق مورد نیاز (مورد تأیید شورای بررسی و تعیین سوابق) مازاد بر سوابقی می باشد که بابت کارآموزی و اعطاء پایه های استحقاقی طبق ضوابط و مقررات اجرا شده از مجموع کل سوابق فرد کسر شده باشد.

د - مزایای مالی متعلقه ناشی از تطبیق فوق از تاریخ ابلاغ مصوبه (۱۳۸۳.۰۹.۲۹) یا تاریخ انتصاب روی سمت با پایه D هر کدام که مؤخر باشد خواهد بود.
تبصره ۶- کارمندان مأمور نیز چنانچه شرایط (الف تا ج) بندهای فوق را دارا باشند از حداکثر دو پایه ارفاقی بهره مند می شوند.

۲-۰۲-۴- تعدیل حقوق دوران کارآموزی

۱- تعدیل حقوق مندرج در جدول بدو استخدام (بابت مدت دوره کارآموزی) و تثبیت پایه شخصی اولیه برای مقاطع تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم منوط به داشتن پنج سال سابقه قابل قبول، برای مقاطع لیسانس و فوق لیسانس سه سال سابقه قابل قبول و برای مقطع دکتری یکسال سابقه قابل قبول خواهد بود.

۲- تمدید مدت کارآموزی بدلیل عدم رضایت از نحوه انجام کار منحصراً تا شش ماه میسر خواهد بود. در پایان مهلت مقرر در صورتی که خدمت کارمند همچنان مورد رضایت باشد، در

وزارت نفت - دفتر وزیر



پایان مهلت مذکور اقدام به فسخ قرار داد می شود. چنانچه در مهلت اعطائی در نحوه انجام کار کارآموز تغییر مثبت حاصل گردد، حقوق پایان کارآموزی و تثبیت اولین پایه شخصی از تاریخ پایان مهلت مذکور (استخدام رسمی) تعدیل و اقدام می شود.

۲-۰۲-۵- تعدیل حقوق کارمندان استخدامی با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم

حقوق کارمندان استخدامی با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم از تاریخ ۱۳۷۱.۰۱.۰۱ به هنگام استخدام در برابر سمت سازمانی مصوب، با توجه به میزان سابقه کار مرتبط و همچنین مدرک تحصیلی مورد نیاز شغل (قبولی پایان دوره ابتدایی یا سوم راهنمایی)، بر اساس جدول حقوق بدو استخدام مجری در شرکت و مقررات بند ۳ قسمت {۲-۰۲-۳} تعیین می شود.

۱- احتساب سوابق قبلی در تعیین حقوق بدو استخدام با توجه به ارتباط آن با شغل

ارجاعی میسر خواهد بود.

۲- سوابق مربوط به بخش خصوصی در صورتی مورد بررسی قرار می گیرد که بابت آن

حق بیمه پرداخت شده باشد.

۳- حقوق بدو استخدام کارمندی که دارای مدرک تحصیلی سوم راهنمایی و یا معادل آن

بوده و در مقابل سمتی که تحصیلات مورد نیاز آن، پایان آموزش ابتدایی و طی دوره ۳ ساله آموزشگاه حرفه ای می باشد، به خدمت اشتغال دارد، بر اساس حقوق بدو استخدام و دوره کارآموزی دارندگان مدرک تحصیلی سوم راهنمایی، تعیین می گردد. لیکن در صورتی که تحصیلات مورد نیاز شغل، پایان آموزش ابتدایی و طی دوره یکساله یا ۲ ساله آموزشی باشد، حقوق بر مبنای رقم مربوط به دارندگان پایان دوره ابتدایی تعیین خواهد شد.

۴- تحصیلات بالاتر از پایان دوره ابتدایی یا سوم راهنمایی (حسب مورد)، معادل مدارک

مقاطع تحصیلی فوق الذکر (حسب مورد) شناخته می شود.

۵- کارمندان جدیدالاستخدام زیر دیپلم که بصورت قراردادی ۲ ساله با حقوق پایان

کارآموزی استخدام می شوند، در پایان سال اول و دوم خدمت می توانند بر اساس ضوابط و مقررات مربوطه از ۵ (پنج)٪ ۳ (سه)٪ ۲.۵ (دو و پنج دهم) درصد، حسب مورد اضافه حقوق، مشابه کارمندان قراردادی دیپلم و بالاتر استفاده می نمایند.

۶- سوابق حضور داوطلبانه در جبهه و همچنین خدمت وظیفه عمومی همزمان با جنگ، جزو

سابقه خدمت قابل قبول و مرتبط محسوب گردیده و این افراد در پایان یکسال خدمت پیمانی یا

وزارت آموزش عالی و تحقیقات علمی
دفتر وزیر



رسمی در شرکت از نصف معادل ریالی یک اضافه ترفیعی و در پایان سال دوم از نصف دیگر آن، با رعایت سایر ضوابط و مقررات مربوطه برخوردار می گردند.

۷- سابقه کار نیمه مرتبط با شغل ارجاعی کارمندان با مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم با ضریب یک دوم محاسبه می شود.

۶-۰۲-۲- تعیین حقوق در هنگام استخدام مجدد (اعاده به کار)

حقوق کارمندانی که بعلت استعفاء و یا غیبت طولانی از خدمت شرکت بر کنار گردیده اند، در صورت اعاده بکار به طریق ذیل تعیین خواهد شد:

۱- حقوق زمان استعفاء بر قرار می گردد.

۲- چنانچه کارمند بعد از ترک خدمت شرکت دارای سابقه کار مرتبط و مورد قبول شورای تعیین سوابق کار کارمندان باشد، برای سالهایی که شرکت اضافه حقوق پرداخت نموده است، اضافه مربوط به حقوق مورد اشاره در بند ۱ افزوده خواهد شد.

۳- اضافات حقوق عمومی پرداخت شده (حسب مورد) در طول مدت ترک خدمت به حقوق اضافه می شود.

تبصره - کارمندانی که پس از خاتمه خدمت در شرکت به حکم مراجع قضائی به کار اعاده می شوند، در صورت صدور حکم تبرئه به نفع کارمند، علاوه بر اضافات حقوق عمومی پرداخت شده موضوع بند ۳ فوق معدل اضافه شایستگی سه سال قبل از خاتمه خدمت در پرداخت حقوق ایام عدم اشتغال محاسبه می گردد. در غیر این صورت فقط اضافات بند ۳ مذکور به حقوق اضافه شده و بابت ایام عدم اشتغال وجهی پرداخت نمی گردد.

۷-۰۲-۲- تعیین حقوق کارمندان ارتقایی

از تاریخ ۱۳۷۱.۰۱.۰۱ جهت تعیین حقوق کارمندان ارتقایی، ابتدا حقوق طبق مقررات تبدیل وضعیت از کارگری به کارمندی انجام و سپس نسبت به ارتقاء آنان بر اساس آرایه مدرک تحصیلی بالاتر اقدام می گردد.

۸-۰۲-۲- تعیین حقوق معاونین و مشاورین وزیر و مدیران چهار شرکت اصلی

حقوق معاونین وزیر، مدیران چهار شرکت اصلی و مشاوران وزیر که خارج از کادر صنعت نفت در سمتهای مذکور منصوب می شوند مادامی که تصدی سمتهای فوق را عهده دار می باشند، بر اساس مبانی ذیل محاسبه و تعیین می گردد:

وزارت نفت - دفتر وزیر



۱- سوابق کار منطبق معادل ۱۰۰٪ سابقه قابل قبول و بدون منظور نمودن دوره کارآموزی با ارزیابی عالی محاسبه می شود.

۲- بر اساس مقررات و ضوابط جاری برای سوابق فوق، اضافه حقوق ترفیعی محاسبه و پرداخت شود.

۳- در صورت انتقال و یا استخدام در سمتهای مورد اشاره و یا انتقال، استخدام و انتصاب در سمتهای هم ردیف، مابه التفاوت حقوق و مزایای دریافتی بر اساس ضوابط این مصوبه و حقوق و مزایای متعلقه که بر اساس مقررات جاری صنعت نفت تعیین می شود بعنوان تفاوت تطبیق تلقی و کماکان پرداخت می گردد. بدیهی است کلیه اضافات به تفاوت تطبیق نیز تعلق می گیرد. چنانچه این افراد در سایر سمتهای صنعت نفت انتصاب یابند بلافاصله مابه التفاوت تطبیق قطع و منحصرأ از مزایای سمت مربوطه بر اساس مقررات جاری شرکت برخوردار خواهند گردید.

۹-۲-۲- تعیین حقوق نمایندگان مجلس شورای اسلامی و مقامات

چنانچه خدمات / تخصص و تجارب مقامات مذکور مندرج در جدول زیر پس از پایان دوران تصدی، مورد نیاز مدیریتهای / شرکتهای صنعت نفت قرار گیرد و بنا به درخواست وزارت نفت به واحدهای تابعه آن انتقال یابند، تعیین حقوق و پایه شخصی آنان به شرح ذیل انجام می گیرد. ضمناً کارمندانی که برای تصدی یکی از مقامات مورد اشاره در زیر به خارج از صنعت نفت مأمور شده و مجدداً به صنعت نفت باز می گردند نیز مشمول این مصوبه خواهند بود.

۱- تعیین حقوق:

چنانچه حقوق اصلی مقامات مندرج در جدول زیر که با رعایت دقیق ضوابط و مقررات مجری در صنعت نفت و اعمال کلیه عوامل مؤثر در تعیین حقوق صورت گرفته است کمتر از رقم متوسط حقوق پایه های "ج" و "د" در جدول ۲۱ پایه ای (حسب عناوین و گروه شغلی مقامات) گردد، حقوق اصلی مقامات مذکور به رقم متوسط میزان پایه های فوق به شرح جدول زیر افزایش داده خواهد شد، لیکن چنانچه حقوق اصلی تعیین شده از مبلغ حد وسط پایه های تعیین شده در جدول ۲۱ پایه ای بیشتر گردد، رقم بالاتر بعنوان حقوق اصلی منظور خواهد شد.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ردیف	عناوین مقامات	همترازی حقوق
۱	وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، معاونین رئیس جمهوری، معاونین قوه قضائیه، رئیس کل دیوان محاسبات	متوسط حقوق اصلی "ج" در جدول ۲۱ پایه ای
۲	معاون اول رئیس جمهوری، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی، اعضاء شورای نگهبان	متوسط حقوق اصلی "د" در جدول ۲۱ پایه ای

۲- تعیین پایه شخصی:

الف - پایه شخصی مقامات مذکور با نظر و تأیید وزیر نفت و تصویب هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران حداکثر تا ۲ پایه ارفاقی همراه با اضافه حقوق ترفیعی علاوه بر پایه تعیین شده استحقاقی قابل افزایش می باشد.

تبصره - اعطاء ترفیعات منوط به فراهم بودن شرایط و ضوابط اعطاء ترفیع از جمله تثبیت کارمند در سمت سازمانی با پایه بالاتر از پایه شخصی می باشد.

ب - مقامات مذکور که قبل از تاریخ ۱۳۸۲.۰۸.۱۳ به استخدام صنعت نفت در آمده اند نیز مشمول بند ۲ این مصوبه می گردند.

۱۰-۲-۲- تعیین حقوق اصلی کارشناسان حقوقی

حقوق اصلی دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر در رشته ها و گرایش های مرتبط با رشته حقوق که در واحدهای حقوقی شرکتها/ مدیریتهای/ سازمانهای مستقل ستادی وزارت نفت (مانند دانشگاه، پژوهشگاه و...) در سمتهای کارشناسی، سرپرستی و مدیریتی مرتبط با رشته تحصیلی حقوق انتصاب و اشتغال دارند، در تاریخ استخدام بر اساس رقم حقوق رشته فنی جدول بدو استخدام محاسبه می گردد.

تبصره ۱- کارمندان مشمول این قسمت که بر مبنای رقم حقوق فنی تعیین یا تعدیل حقوق شده یا می شوند، می بایستی در برابر سمتهای مرتبط با مشاغل حقوقی انجام وظیفه نمایند. در غیر اینصورت چنانچه به هر علت (به استثناء بازنشستگی و فوت) نسبت به انجام تعهدات خود در مقابل سمت مرتبط با مدرک تحصیلی صرفنظر نمایند، حقوق آنان در تاریخ استخدام بر مبنای رقم حقوق غیر فنی تعیین و از تاریخ تغییر سمت پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲- کارمندان جانباز دارای مدرک تحصیلی لیسانس حقوق و بالاتر که قبل از ارائه حکم حالت اشتغال واجد شرایط طبق ضوابط موضوعه بوده و سپس مشمول مقررات حالت اشتغال گردیده اند، حسب ضوابط از مزایای تعیین حقوق بر مبنای فنی برخوردار می باشند.

وزارت نفت - دفتر وزیر



چنانچه کارمندان جانباز با مدرک تحصیلی لیسانس حقوق و بالاتر قبل از ارائه حکم حالت اشتغال بر روی سمت های دارای شرایط احراز کارشناسی و بالاتر در واحدهای حقوقی انتصاب نداشته اند، از تاریخ قرار گرفتن در برابر سمت ستاره دار حالت اشتغال مشمول ضوابط مزایای ارزیابی فنی رشته تحصیلی در تعیین حقوق هستند.

کارمندان جانباز حالت اشتغال که پس از ارائه حکم حالت اشتغال موفق به دریافت مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر در رشته حقوق شده باشند، از تاریخ اخذ و تعیین مدرک می توانند از مزایای ارزیابی فنی رشته تحصیلی مزبور در تعیین حقوق به لحاظ عدم وجود شرایط احراز سمت بهره مند گردند.

(اطلاعیه شماره ع ت/۲۸۲۵۵۱/ت ه م/۲-۲۳۲ مورخ ۱۳۸۸.۰۹.۱۸)

۱۱-۲-۱۱- تعدیل حقوق فارغ التحصیلان رشته زمین شناسی

ضوابط تعدیل حقوق کارمندان شاغل و جدیدالاستخدام فارغ التحصیل در رشته زمین شناسی به

شرح ذیل می باشد:

۱- حقوق کارمندان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در رشته زمین شناسی که قبلاً بر مبنای غیر فنی و یا نیمه فنی تعیین گردیده است و هم اکنون در برابر مشاغل مرتبط با مدرک تحصیلی به تشخیص برنامه ریزی نیروی انسانی به خدمت اشتغال دارند، بر اساس حقوق بدو استخدام دارندگان مدرک تحصیلی فنی تعدیل می گردد.

۲- حقوق کارمندانی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در رشته زمین شناسی بوده و از تاریخ ۱۳۷۱.۱۱.۱۹ در برابر مشاغل مرتبط با مدرک تحصیلی به استخدام درآمده اند، نیز بر مبنای فنی تعیین می گردد. چنانچه ارتباط شغلی موجود نباشد و استخدام بطور استثنائی صرفاً بر اساس اخذ مصوبه از هیأت مدیره صورت پذیرد، تعیین حقوق بر مبنای غیر فنی انجام می شود. تبصره - کارمندانی که بر مبنای فنی تعیین یا تعدیل حقوق شده یا می شوند، می بایستی کتباً متعهد گردند که از تاریخ تصویب تا پایان خدمت در برابر سمتهای مرتبط انجام وظیفه نمایند. در غیر این صورت کارمندانی که به هر علت (به استثناء بازنشستگی و فوت) نسبت به انجام تعهدات خود در مقابل سمت مرتبط با مدرک تحصیلی صرفنظر نمایند، می بایستی مابه التفاوت حقوق پایان کارآموزی فنی و غیر فنی یا نیمه فنی (حسب مورد) تاریخ شغل و مبالغ ریالی فوق العاده های پرداختی بابت مابه التفاوت مزبور را ماهانه به حساب بستانکار شرکت واریز نمایند. تعیین میزان بدهی ماهانه از طرف شرکت قطعی است.

وزارت نفت - دفتر وزیر



۳- تعدیل حقوق کارمندان ذینفع از تاریخ استخدام محاسبه می شود، لیکن پرداخت آن از تاریخ ۱۳۷۲.۰۱.۰۱ و در مورد افرادی که به مشاغل مرتبط با مدرک تحصیلی تغییر شغل دهند، از تاریخ انتصاب خواهد بود.

۱۲-۲-۰۲- تعدیل حقوق آزادگان

مدت اسارت آزادگانی که قبل از اسارت در استخدام شرکت بوده اند، با تمایل آنان معادل زمان اسارت به عنوان سابقه خدمت مفید و معتبر محسوب گردیده و حقوق آنان در تاریخ آزادی به میزان مابه التفاوت ریالی حقوق یک روز قبل از اسارت تا روز آزادی تعدیل خواهد شد.

تبصره ۱- مابه التفاوت مورد اشاره منحصراً اضافات حقوق شایستگی، ترفیعی و معادل ریالی اضافه ترفیعی را شامل می گردد.

تبصره ۲- معادل ریالی اضافه ترفیعی پرداخت شده به آزادگان در طول مدت اسارت در اعطاء مبلغ ریالی مربوط به ترفیعات دوران اشتغال پس از آزادی مورد محاسبه قرار نمی گیرد.

۱۳-۲-۰۲- تعدیل حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر کارمندان جانباز، آزاده و شهید و

فرزندان شاهد

کارمندان جانباز ۲۵٪ و به بالا و آزاده از تاریخ ۱۳۶۹.۰۱.۰۱ بابت مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر از ۱۵٪ افزایش حقوق طبق ضوابط مندرج در تبصره ۵ از بند ۸ قسمت {۲۰-۱-۲۰} برخوردار می باشند.

حقوق کارمندان جانباز (بدون توجه به درصد جانبازی) و آزاده که از تاریخ ۱۳۷۴.۰۳.۳۱ استخدام و یا به پیمانی / رسمی تبدیل وضعیت می یابند و نیز حقوق کارمندان فرزند شاهد از ۱۳۸۹.۰۱.۰۱ با استفاده از حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر مندرج در جدول حقوق بدو استخدام کارمندان و با رعایت مقررات موضوعه تعدیل می گردد.

۱- چنانچه کارمندان جانباز، آزاده، فرزند شاهد مایل نباشند از مزایای یک مقطع تحصیلی بالاتر برخوردار گردند، با تعهد کتبی از مبلغ ۱۵ درصد اضافه حقوق از تاریخ استحقاق بهره مند خواهند شد.

۲- تعدیل حقوق کارمندان شهید بر اساس حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر و یا ۱۵ درصد (هر کدام بیشتر باشد) انجام می گیرد.

۳- مقاطع تحصیلی شامل پایان دوره ابتدائی، قبولی سوم راهنمائی، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا می باشد.

وزارت نفت و گاز



۴- چنانچه کارمندان جانباز و آزاده ای که حقوق آنان بابت یک مقطع تحصیلی بالاتر به میزان ۱۵ درصد تعدیل گردیده است، بجای تعدیل ۱۵٪ متقاضی استفاده از حقوق یک مقطع تحصیلی بالاتر باشند، با ارائه درخواست کتبی از تاریخ استحقاق بر این اساس اقدام خواهد شد.

۵- کارمندان جانباز، آزاده، فرزند شاهدهی که موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر و مرتبط با شغل ارجاعی می گردند، بر اساس یک مقطع تحصیلی بالاتر و ضوابط مربوطه تعدیل حقوق خواهند شد.

۶- تعدیل حقوق کارمندان جانباز با هر درصد جانبازی بابت یک مقطع تحصیلی بالاتر براساس ۱۵٪ اضافه حقوق یا تعیین حقوق طبق رقم یک مقطع تحصیلی بالاتر جدول حقوق بدو استخدام بطوریکه موجب افزایش بیشتری در حقوق گردد حسب ضوابط مربوط مطابق درخواست آنان از تاریخ ۱۳۷۴.۰۳.۳۱ می باشد.

۱۴-۲۰۲- پایه و اضافه تشویقی آزادگان، اسرا، مفقودین، جانبازان، رزمندگان، شهدا و

فرزندان شاهد

حقوق کارمندان فوق الاشاره از تاریخ ۱۳۷۲.۰۶.۰۱ به بعد با توجه به طول مدت اسارت، مفقود بودن، درصد جانبازی و یا حضور در جبهه طبق ضوابط مندرج در تبصره ۶ از بند ۸ قسمت {۲۰۱-۲۰} به شرح زیر افزایش می یابد:

۱- آزادگان، اسرا و مفقودین تا حداکثر ۳ سال سابقه اسارت یا مفقود شدن، جانبازان با درصد جانبازی (تا حداکثر ۴۰ درصد)، رزمندگان با ۶ ماه سابقه خدمت متوالی یا ۹ ماه متناوب در جبهه در فاصله زمانی ۱۳۵۹.۰۷.۰۱ لغایت ۱۳۶۷.۰۵.۲۹ (تاریخ آتش بس) از معادل ریالی یک پایه تشویقی بر مبنای ۵ درصد حقوق برخوردار می گردند.

۲- در صورت اجتماع عوامل رزمندگی، جانبازی، اسارت و مفقودیت، معادل ریالی حداکثر تا دو پایه / رتبه تشویقی قابل پرداخت است.

۳- آزادگان، اسرا و مفقودین با بیش از ۳ سال سابقه اسارت یا مفقود شدن، جانبازان با بیش از ۴۰ درصد از کارافتادگی، رزمندگان با بیش از ۳ سال سابقه خدمت در جبهه در فاصله زمانی فوق الذکر و همچنین کارمندان شهید از معادل ریالی ۲ پایه تشویقی بر مبنای ۱۰ درصد حقوق برخوردار خواهند شد.

۴- کارکنانی مشمول مزایای بندهای فوق می گردند که از مزایای فرماندهان موضوع بند (۵) استفاده نمایند.

وزارت نفت



۵- به کارمندانی که در طول جنگ تحمیلی از تاریخ ۱۳۵۹.۰۷.۰۱ لغایت ۱۳۶۷.۰۵.۲۹ به مدت حداقل یکسال متوالی یا متناوب، در جبهه های نبرد حق علیه باطل مسئولیت فرماندهی گروهان به بالا را داشته اند، اضافه تشویقی بر اساس درصدهایی از حقوق ماهانه بشرح ذیل پرداخت می گردد:

الف - کارمندانی که فرماندهی گروهان تا سطح گردان و عناوین همپراز (یا دو سال فرماندهی دسته) را بعهده داشته اند، ۵ درصد.

ب - کارمندان که فرماندهی گردان تا سطح تیپ و عناوین همپراز را عهده دار بوده اند، ۷.۵ درصد.

ج - کارمندانی که فرماندهی تیپ و سطوح بالاتر و عناوین همپراز را بعهده داشته اند، ۱۰ درصد.

تبصره ۱- ملاک پرداخت اضافه تشویقی مذکور آخرین حکم فرماندهی می باشد.
تبصره ۲- عناوین فرماندهای همپراز بر اساس اعلام مقامات ذیصلاح به شرح ذیل می باشد:

تبصره ۳- پایه و اضافه تشویقی مذکور به دوران خدمت کادر ثابت سپاه، جهاد و کمیته سابق در زمان جنگ در جبهه تعلق نمی گیرد.

الف - مشمولین جزء "الف" بند ۳

- (۱) - فرمانده گروهان، مسئول و جانشین بخش معاونتها در لشگرها، مسئول و جانشین قسمت معاونتها در تیپها، رئیس و جانشین ناویمهای دریائی، فرمانده و جانشین شناورهای سنگین، فرمانده و جانشین ایستگاههای دریائی هرمز، هنگام، خارکو، سیری، کیش، فارسی و لاوان، مسئول و جانشین خط در تیپ.
- (۲) - فرمانده دسته، مسئول و جانشین قسمت در قرارگاههای موضوع مشاغل فرع (۱) جزء "ج" این بخش، مسئول و جانشین بخش معاونتها در تیپها، مسئول و جانشین قسمت در گردان، فرمانده و جانشین قبضه انواع توپ، فرمانده و جانشین شناورهای نیمه سنگین رزمی و مسئول قسمت معاونتها در سپاههای نیروی زمینی.

وزارت نفت و فخر وزیر



ب- مشمولین جزء "ب" بند ۳

(۱) - فرمانده گردان، مسئول و جانشین مدیریتها در قرارگاههای موضوع مشاغل فرع (۱) جزء "ج" این بخش، مسئول و جانشین قسمت معاونتها در لشگرها، رئیس و جانشین ستاد تیپ، مسئول و جانشین معاونتها در تیپها، فرمانده و جانشین ناو گروه (گردانهای دریائی)، فرمانده و جانشین سایتهای موشکی، هرمز، هنگام، خارکو، سیری، کیش، فارسی و لاوان، مسئول و جانشین مدیریت در معاونتهای سپاههای نیروی زمینی، مسئول خط در لشکر.

ج- مشمولین جزء "ج" بند ۳

(۱) - فرمانده لشگر، فرمانده و جانشین قرارگاههای نجف، کربلا، قدس، خاتم، حمزه، صراط، رمضان، صاعقه (تا ۱۳۷۶.۰۶.۱۱)، ثامن الائمه، نوح (تا ۱۳۶۴.۰۷.۰۱)، مهندسی خاتم، مهندسی کرمانشاهی و مهندسی جنوب، فرمانده و جانشین سپاهها در نیروی زمینی و جانشین لشگر.

(۲) - فرمانده تیپ، رئیس و جانشین ستاد در قرارگاههای موضوع مشاغل فرع (۱) جزء "ج" این بخش، مسئول و جانشین معاونتها در قرارگاههای موضوع مشاغل فرع (۱) جزء "ج" این بخش، رئیس و جانشین ستاد در لشگرها، مسئول و جانشین معاونتها در لشگرها، فرمانده و جانشین تیپهای موشکی و فرمانده و جانشین تیپهای دریایی.

۴- فرزندان شاهد که به استخدام صنعت نفت درآمده / در می آیند، از تاریخ ۱۳۸۶.۰۱.۰۱ یا تاریخ استخدام رسمی (هر کدام که مؤخر باشد) از معادل ریالی یک پایه تشویقی بر مبنای ۵ درصد حقوق برخوردار می گردند.

(براساس اطلاعیه شماره ع ت/۱۷۴۶۷۸/ ت هـ م/۱۷-۳۱۲ مورخ ۱۳۸۶.۰۸.۰۵)

۱۵-۰۲-۲- اضافه تشویقی اسرا و مفقودین

کارمندانی که در رابطه با جنگ تحمیلی، اسیر و یا مفقود الاثر گردیده اند، مشمول اضافه تشویقی مربوط به حضور داوطلبانه بسیجی گردیده و مبلغ مزبور از تاریخ استحقاق با توجه به ضوابط زیر به حقوق آنان اضافه خواهد شد:

وزارت نفوس - دفتر وزیر



۱- چنانچه مدت خدمت در جبهه (با احتساب مدت اسارت) اعم از متوالی و یا متناوب ۶ ماه تمام باشد، خدمات آنان بر جسته تلقی گردیده و مبلغ ۲۲۰۰ ریال تحت عنوان اضافه تشویقی به حقوق کارمند اسیر یا مفقودالایثر افزوده می گردد.

۲- معادل خدمت کمتر یا مازاد بر ۶ ماه تا حداکثر ۱۲ ماه که بابت آن اضافه تشویقی تعلق نگرفته، از سابقه خدمت مورد نیاز ترفیع (در صورت استحقاق) کسر خواهد گردید.

۳- تاریخ پرداخت اضافه مزبور از ۱۳۶۴.۰۷.۱۷ به بعد خواهد بود.

تبصره- اضافه تشویقی فوق در طول خدمت حداکثر ۲ بار قابل پرداخت می باشد.

۱۶-۰۲-۲- پایه های تشویقی مشمولین حالت اشتغال و جانبازان ۶۶٪ به بالای شاغل

۱- به مشمولین حالت اشتغال از تاریخ ۱۳۷۲.۰۶.۳۰ یا تاریخ ارائه حکم حالت اشتغال (هر کدام که مؤخر باشد) دو پایه ترفیع یا معادل ریالی آن حسب مقررات جاری اعطاء می گردد.

۲- کارمندان جانباز ۶۶٪ به بالای شاغل از تاریخ ۱۳۸۷.۰۲.۲۸ (ابلاغ مصوبه ۱۶۱۸) مشمول دریافت دو پایه ترفیع / معادل ریالی تشویقی (حسب مورد) قرار می گیرند.

(اطلاعیه شماره ع ت/۵۳۸۸۵/ ت ه م/۱۸-۳۱۲ مورخ ۱۳۸۷.۰۳.۰۶)

۱۷-۰۲-۲- تعدیل حقوق جانبازان پس از بازنشستگی

۱- کارمندانی که پس از بازنشستگی کارت جانبازی ارائه می نمایند، چنانچه تاریخ احراز جانبازی قبل از استخدام باشد، حسب درصد جانبازی از مزایای معادل ریالی گروه تشویقی، یک مقطع تحصیلی بالاتر جانبازان و ... بر اساس ضوابط موضوعه از تاریخ استخدام یا تاریخ اجرای هر یک (هر کدام مؤخر باشد) برخوردار بوده و لازم است تعدیلات مربوط لحاظ و متعاقباً در محاسبه مستمری، مورد عمل واقع شود. لکن در صورتیکه کارمند در زمان اشتغال در صنعت نفت جانباز شده باشد، ملاک عمل مزایای فوق از تاریخ جانبازی / اجرای امتیاز مربوط (هر کدام مؤخر است) خواهد بود.

۲- تغییر درصد جانبازی کارمندان جانباز پس از بازنشستگی هیچ تأثیری در مزایای تعلق گرفته به ایشان ندارد. لیکن چنانچه حسب قوانین و مقررات مزایای خاص مرتبط با درصد جانبازی در دوره بازنشستگی ارائه گردد، درصد جدید از تاریخ تغییر ملاک اقدام خواهد بود.

(اطلاعیه شماره ع ت/۳۰۷۰۳۲/ ت ه م/۱-۳۳۲ مورخ ۱۳۸۸.۱۰.۱۳)

وزارت نفت و گاز
و انرژی



۱۸-۰۲-۲- اضافه حقوق شایستگی کارمندان

صنعت نفت، بر اساس ارزیابی چگونگی انجام کار سال قبل کارمندان، اضافه حقوق شایستگی آنان را تعیین و از اول فروردین ماه سال بعد با رعایت ضوابط اجرایی آن به شرح ذیل به کارمندان پرداخت می نماید.

۱- ضوابط اجرایی پرداخت اضافه حقوق شایستگی سالانه

اضافه حقوق شایستگی کارمندان با رعایت دقیق ضوابط و مقررات مجری و بر اساس ارزیابی طرز انجام کار سال قبل کارمندان طبق جدول ذیل و با توجه به بودجه در نظر گرفته شده برای آن پرداخت می شود:

نوع ارزیابی	سهمیه در نظر گرفته شده به نسبت شاغلین هر واحد
الف - عالی	٪ ۱۵
ب - بسیار خوب	٪ ۲۵
ج - خوب	٪ ۴۷
د - متوسط	٪ ۱۰
ه - ضعیف	٪ ۳

تبصره - کلیه مدیران موظف به رعایت سهمیه فوق الذکر بوده و واحدهای مالی موظف به کنترل آن می باشند.

۲- در موارد زیر کارمندان از اضافه شایستگی با ارزیابی عالی (سقف) و خارج از سهمیه برخوردار خواهند شد:

الف - کارمندان شهید، اسیر و جانبازان از کار افتاده کلی که تابع قانون حالت اشتغال بکار می باشند.

ب - کارمندانی که در سال گذشته فوت آنان ناشی از کار بوده و یا بازنشسته عادی شده اند (با محاسبه تمام ایام سال).

ج - کارمندانی که در سال گذشته بازنشسته قبل از موعد گردیده و یا فوت آنان غیر ناشی از کار بوده است (به نسبت ایام اشتغال در آن سال).

۳- در موارد زیر کارمندان خارج از سهمیه محسوب خواهند شد ولی اضافه شایستگی صرفاً بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد واقعی آنها منظور می گردد:



الف - ارزیابی مدیران، رؤسای واحدهای مستقل و رؤسای واحدهائی که مستقیماً زیر نظر مدیران و یا معاونین آنان انجام وظیفه می نمایند.

تبصره - ارزشیابی سالانه شاغلین در سمت های معاونین مدیر، معاونین و رؤسای واحدهای زیر نظر رؤسای واحدهای مستقل که سمت آنان زیر نظر وزیر نفت، رئیس هیأت مدیره شرکتهای اصلی، معاونین وزیر یا مدیران عامل شرکت های اصلی می باشد، مشروط بر آنکه پایه سمت سازمانی آنان حداقل B باشد نیز خارج از سهمیه قابل محاسبه است.

ب - کارمندان مأمور به سازمانهای غیرشرکتی که تصدی مشاغل کلیدی مورد اشاره در مصوبه شماره ۹۳۱ جلسه مورخ ۱۳۷۲.۰۵.۳۱ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران را عهده دار می شوند، بر اساس ارزیابی های صورت گرفته توسط سازمانها و واحدهای گیرنده مأمور به صورت خارج از سهمیه محاسبه و پرداخت می گردد.

ج - کارمندانی که در زمان اشتغال در صنعت نفت در اثر حوادث و سوانح ناشی از کار معلول شده و قادر به ادامه کار در مشاغل قبلی نبوده و یا نقص عضو در کیفیت کار آنان تأثیر داشته است و همچنین جانبازان ۲۵٪ و بالاتر.

تبصره - تعیین درصد از کار افتادگی کارمندانی که در حین خدمت در شرکت در اثر حوادث ناشی از کار دچار نقص عضو شده اند، به عهده شورای پزشکی سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت و در مورد جانبازان به عهده کمیسیون پزشکی بنیاد جانبازان می باشد.

د - کارمندانی که بعنوان دانش آموختگان ممتاز جذب شده اند برای مدت زمان ۴ سال پس از تاریخ رسمی شدن.

۴- به کارمندانی که مدتی از سال را به علت تغییرات سازمانی بدون سمت بوده اند، اضافه حقوق شایستگی بر اساس ارزیابی چگونگی انجام کار و برای کل ایام سال پرداخت می گردد.

۵- به کارمندانی که مدتی از سال گذشته را به دلیل مقتضیات اداری بدون سمت بوده اند، اضافه حقوق شایستگی بر اساس ارزیابی چگونگی انجام کار و به نسبت ایام اشتغال در برابر سمت محاسبه و پرداخت می گردد و در صورت تشخیص و تأیید مدیر ذیربط برای بقیه ایام سال نیز قابل پرداخت می باشد.

وزارت نفت و پتروشیمی



- ۶- ارزیابی کار کارمندان منتقله به عهده آخرین واحدی است که کارمند در پایان سال انتقال در آن واحد مشغول کار بوده است.
- ۷- به کارمندانی که در سال گذشته از ۳۱ روز و بیشتر مرخصی بدون حقوق به صورت متوالی و یا متناوب استفاده کرده اند و همچنین به کارمندانی که قسمتی از سال مذکور را شاغل بوده و سپس از مرخصی تحصیلی استفاده نموده اند، اضافه حقوق شایستگی به نسبت ایام کارکرد محاسبه و پرداخت می گردد.
- ۸- به کارمندانی که در سال گذشته براساس رأی مراجع ذیصلاح محکوم و به طور موقت از کار برکنار گردیده اند، اضافه حقوق شایستگی منحصرأً به نسبت ایام کارکرد پرداخت می شود. تبصره - در مواردی که رأی براثت بعد از پرداخت اضافه حقوق شایستگی واحد مربوطه صادر شده باشد، اضافه مذکور خارج از سهمیه و آمار بر اساس میانگین اضافه شایستگی های سه سال گذشته پرداخت می گردد.
- ۹- به کارمندان پیمانی که در سال گذشته حقوق پایان کارآموزی را دریافت نموده اند، در صورتی که پیمان آنان تمدید گردیده است و یا به رسمی تبدیل وضعیت یافته اند، اضافه حقوق شایستگی با توجه به ارزیابی چگونگی انجام کار به نسبت ایام کارکرد پس از پرداخت حقوق پایان کارآموزی در سال مذکور اعمال خواهد شد.
- ۱۰- به کارمندانی که با سابقه کار قابل قبول مورد تائید، کمیسیون بررسی و تعیین سوابق، با حقوق پایان کارآموزی به صورت پیمانی استخدام شده اند، به نسبت ایام کارکرد پس از پرداخت حقوق پایان دوره کارآموزی در سال قبل، اضافه حقوق شایستگی پرداخت می گردد.
- ۱۱- به کارمندان مأمور از سایر سازمانها که در برابر سمتهای سازمانی در صنعت نفت مشغول کار شده اند و حقوق و پایه شخصی آنان مطابق ضوابط و مقررات جاری شرکت تعیین گردیده است، اضافه حقوق شایستگی بر اساس ارزیابی چگونگی انجام کار پرداخت می گردد. چنانچه قسمتی از سال گذشته را کار کرده باشند، اضافه حقوق شایستگی به نسبت ایام کارکرد پرداخت می گردد.
- ۱۲- اضافه حقوق شایستگی کارمندانی که طبق مقررات در تمام سال گذشته و یا قسمتی از سال مزبور منتهی به پایان سال به صورت مأمور در واحدهای شرکتی و یا غیر شرکتی مشغول خدمت بوده اند، به شرح زیر محاسبه و پرداخت می گردد:

وزارت نفت
دفتر وزیر



الف - ارزیابی کارمندان مأمور به واحدهای شرکتی توسط واحد گیرنده و از محل سهمیه و آمار همان واحد با کسر از سهمیه و آمار واحد اصلی.

ب - در مورد کارمندان مأمور به سازمانهای غیر شرکتی بر اساس ارزیابی خوب به صورت خارج از سهمیه و آمار.

۱۳- حقوق کارمندی که از حداکثر رقم مربوطه در جدول ۲۱ پایه ای (با توجه به پایه شخصی) بیشتر گردد، معادل رقم مندرج در جدول مورد اشاره تعیین و دوازده برابر مابه التفاوت آن با احتساب فوق العاده های ویژه، جذب (۸ درصد) و کارگاهی به صورت مقطوع طی دو نوبت در پایان شهریور و اسفند همان سال پرداخت می گردد.

۱۴- جدول تسهیم اضافه شایستگی واحدهائی که مستقیماً زیر نظر مدیران عامل، مدیران و سمتهای همتراز (با تائید تشکیلات و روشها / امور سازمانی) انجام وظیفه می نمایند و تعداد کارمندان واجد شرایط دریافت اضافه شایستگی و شاغل در سمتهای سازمانی مصوب ۵ نفر و یا کمتر می باشد به شرح زیر قابل افزایش خواهد بود:

- ارزیابی الف (عالی) حداکثر تا ۳۰ درصد افراد.

- ارزیابی ب (بسیار خوب) حداکثر تا ۳۰ درصد افراد.

- ارزیابی ج (خوب) برای بقیه افراد.

۱۵- تعداد افراد خارج از سهمیه در جمع تعداد کارمندان واجد شرایط دریافت اضافه حقوق شایستگی لحاظ می گردد.

۱۶- به کارمندی که به دلیل بیماری غیر ناشی از کار و یا به صورت همراه بیمار به مدت ۶ ماه و بیشتر در سال (اعم از متوالی یا متناوب) در محل کار خود حضور نیابند، اضافه حقوق شایستگی مربوط به سال مذکور به میزان حداکثر ج (خوب) حسب نظر مدیر ذیربط پرداخت می گردد.

(نامه شماره د ی / ۱۴۰۳۹ / ت ه م / ۴۰۲ / مورخ ۱۳۸۵.۰۵.۱۸)

وزارت نفت و فخر و ناصر