



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- 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- ایجاد سمت ستاره دار (حالت اشتغال) سازمانی جهت کارمندان شهید انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی
- ۲۳-۲-۰۱- انتصاب کارمندان جانباز از کار افتاده کلی (حالت اشتغال) در مقابل سمت ستاره دار سازمانی (حالت اشتغال)
- ۲۴-۲-۰۱- کارمند قراردادی موقت (مدت معین)
- ۲۵-۲-۰۱- شرایط کارمندان مأمور و منتقله از سایر وزارتخانه ها به شرکت و بالعکس

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

۲-۰۲- حقوق

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



۴-۲-۰۱- 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 تأیید 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 آرایه 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 {۷-۲۰۱-۲}) 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.

۵-۲-۰۱- 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 {۷-۲-۰۱} 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.

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

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

۱- ویژگیهای دانش آموختگان نخبه و استعداد برتر

الف - برگزیدگان المپیادهای علمی معتبر داخلی و جهانی:

(۱) - نفرات اول تا سوم المپیادهای معتبر بین المللی دانشجویی با تأیید

وزارتین علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان نخبه.

(۲) - نفرات اول تا سوم المپیادهای معتبر علمی دانشجویی کشور با تأیید

وزارت علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان استعداد برتر.

وزارت نفت - دفتر وزیر



ب - برگزیدگان از میان آزمون های سراسری دانشگاهها:

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

ج - مخترعان و مکتشفان:

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

(۲) - برگزیدگان از میان مخترعان و مکتشفان ایرانی که اختراع و اکتشاف آنان در مراجع ذی صلاح داخلی و یا خارجی به ثبت رسیده باشد به عنوان استعداد برتر (بنیاد تعیین کننده مراجع ذیصلاح است).

تبصره - جشنواره ها و مسابقات علمی، با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و در موارد خاص با تأیید بنیاد معتبر شناخته می شود.

د - دانش آموختگان:

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

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

(۱) - برگزیدگان از میان محققان ایرانی که بر اساس معیارهای مؤسسات معتبر اطلاعات علمی بین المللی و داخلی به لحاظ تعداد ارجاعات به مقالات آنها و یا سایر شاخص های مرتبط به عنوان پژوهشگران و دانشمندان ملی و بین المللی قرار گرفته اند، با تأیید وزارتین علوم و بهداشت و معرفی بنیاد به عنوان نخبه.

(۲) - برگزیدگان از میان افرادی که برای حل مشکلات ملی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور راهکارهای مناسبی ارائه کرده اند و این راهکارها تجربه



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

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

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

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

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

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

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

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

حسب مقطع تحصیلی واجد شرایط ذیل باشند:

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

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

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

وزارت نفت - دفتر وزیر



ب - مقطع کارشناسی ارشد: شامل برگزیدگان از بین رتبه های کشوری اول تا پنجم آزمون سراسری ورودی دانشگاههای دولتی در رشته تحصیلی مربوط و کسب حداقل معدل کل فارغ التحصیلی هجده (هم سطح شده).

تبصره - ارقام معدل های ذکر شده، اجزاء (الف و ب) فوق برای بالاترین سطح دانشگاه دولتی با اعلام وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد که برای دیگر دانشگاهها معدل فارغ التحصیلان مطابق ضوابط وزارت علوم همسطح خواهد شد.

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

افراد جدیدالاستخدام در بدو ورود به خدمت و کارمندان شاغل (به غیر از کارمندان مشمول امتیازات ویژه مصوبات شماره ۲۳۱۱۴- ۱۳۵۰/۱۱۵ مورخ ۱۳۸۱/۰۸/۲۱ و شماره ۲۶۵۵۲- ۱۱۵ / ۱۵۷۷ مورخ ۱۳۸۶/۰۳/۳۰ هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران) که در حین خدمت بر اساس مفاد بند (۱) فوق، نخبه و یا استعداد برتر شناخته می شوند یا افرادی که در بدو استخدام براساس مفاد بند (۲) فوق فارغ التحصیل ممتاز می باشند، از تاریخ استخدام / احراز (حسب مورد)، واجد استفاده از امتیازات ویژه به شرح ذیل قرار می گیرند:

الف - تقلیل دوره کارآموزی به میزان یک دوم مدت پیش بینی شده در مواردی که برای آنان کارآموزی در نظر گرفته شده است در صورت دریافت ارزیابی عملکرد عالی. بدیهی است تقلیل فوق برای کارمندان شاغل که به رسمی تبدیل وضع شده اند، موضوعیت ندارد.

تبصره - حد نصاب ارزیابی عملکرد عالی موضوع این جزء بر اساس فرم ابلاغی تدوین و هماهنگی مقررات اداری و استخدامی با کسب حد نصاب (۸۵ از ۱۰۰) می باشد.

ب- پرداخت معادل مبلغ ریالی یک ترفیع تشویقی (بدون افزایش پایه شخصی) در صورت موفقیت آمیز بودن دوره کارآموزی یا دوره آزمایشی، متعاقب اعطای پایه تثبیتی اولیه در صورت دارا بودن ارزیابی عملکرد عالی.

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

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

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

وزارت نفت
دفتر وزیر



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.

هـ - 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

(۳) 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

("هـ" 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 و 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 قسمتهای 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 ذیربط 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 ذیربط، 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 {۶-۱-۲}) 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 {۷-۱-۲} (در صورت داشتن شرایط) به ترتیب اولویت بالاترین امتیاز (با وزن هفتاد درصد برای آزمون کتبی و سی درصد برای مصاحبه)، در فهرست قبول شدگان سهمیه تخصصی قرار می گیرند.

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

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



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

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

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

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

تبصره ۲- در صورت اعلام نتایج پذیرفته شدگان کمتر از مجوزهای مأخوذه توسط هیأت مرکزی گزینش وزارت نفت، ادارات تأمین نیروی انسانی شرکتهای اصلی در مورد معرفی نفرات ذخیره (مندرج در فهرست دو برابر جزء (ج) بند (۱) قسمت {۷-۲-۰۱} 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 مدیریت



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.



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 {۷-۱-۲} 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 {۲-۱-۲} منوط به موفقیت در مصاحبه های استخدامی و روانشناختی، معاینات طب صنعتی و گزینش می باشد.

۸-۰۱-۲- پیشنهاد استخدام

۱- کارمند پیمانی

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

۲- کارمند رسمی

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

وزارت نفت
معاونت امور کارکنان



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 بلاتصدی 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.

۹-۲-۰۱- 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...



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 تائید 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.

۱۰-۲۰۱- 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 تأیید

وزارت نفت - دفتر وزیر