



معاونین محترم وزیر

معاونین محترم وزیر و مدیران عامل شرکت های اصلی

مشاورین محترم وزیر

مدیران کل و روسای محترم واحدهای مستقل ستادی

موضوع: نظام نامه آموزش بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیر عامل

با سلام

احتراماً، به منظور ارتقای اثربخشی برنامه های آموزشی بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیر عامل در چارچوب و الزامات ناظر بر ماده ۱۰ قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت مصوب ۱۳۹۱/۲/۱۹ مجلس محترم شورای اسلامی و متعاقب آن تکالیف ناشی از مواد فصل چهارم آیین نامه نظام های اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت به شماره ۹۲۲۹۲ مورخ ۱۳۹۳/۹/۲، نظام مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست به شماره ۲۸/۱-۲۸۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۴ و تصمیمات شورای مرکزی سلامت، ایمنی و محیط زیست (سلام)، نظام نامه آموزش بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیر عامل با عنایت به مفاد و الزامات نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت نفت، به شرح پیوست جهت اجرا ابلاغ می گردد.

فرزین مینو

۹۸/۳/۱۹



بر تعالی

به منظور ارتقای اثربخشی برنامه های آموزشی بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیر عامل در چارچوب و الزامات ناظر بر ماده ۱۰ قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت مصوب ۱۳۹۱/۲/۱۹ مجلس محترم شورای اسلامی و متعاقب آن تکالیف ناشی از مواد فصل چهارم آیین نامه نظام های اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت به شماره ۹۲۲۹۲ مورخ ۱۳۹۳/۹/۲، نظام مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست به شماره ۲۸/۱-۳۸۴۳ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۴ و تصمیمات شورای مرکزی سلامت، ایمنی و محیط زیست (سلام)، نظام نامه آموزش بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیر عامل با عنایت به مفاد و الزامات نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت نفت، به شرح زیر ابلاغ می شود.

۱- هدف:

فرایند آموزش بهداشت، ایمنی و محیط زیست در نهادهای سازنده فرهنگ و اجرای صحیح الزامات HSE حائز اهمیت ویژه می باشد. الزامات بند ۴-۳ راهنمای استقرار و توسعه نظام مدیریت HSE صنعت نفت، به امر آموزش و نقش آن در کسب شایستگی های مورد نیاز شغلی اختصاص دارد که در آن علاوه بر الزام بر انجام آموزش به منظور تضمین شایستگی کارکنان، به آموزش پیمانکاران، آموزش های مورد نیاز کارکنان در شرایط اضطراری و نیز آموزش در مدیریت تغییر به عنوان نیازمندیها و الزامات نظام مدیریت HSE تاکید شده است. استمرار و اثربخشی آموزش های HSE، نقش موثری در شناسایی خطرات، کنترل ریسکهای محیط کار و پیشگیری از بروز حوادث دارد. این سند فرایند کلی طرح ریزی، استقرار، اجرا و کنترل اثربخشی نظام آموزش HSE و پدافند غیرعامل در صنعت نفت را بر اساس نیازمندیهای راهنمای استقرار و توسعه نظام مدیریت HSE و نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت نفت را تشریح می نماید.

۲- دامنه کاربرد:

اجرای مفاد این نظام نامه برای وزارت نفت و کلیه شرکت های اصلی و فرعی تابعه، سازمان ها و موسسات تابعه آن و پیمانکاران طرف قرارداد آنها الزامی می باشد. تهیه مستندات تکمیلی از جمله رویه های اجرایی و دستورالعمل های کاری در صورتی که مغایرتی با چارچوب و کلیات این نظام نامه نداشته باشد با تأیید اداره کل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل و اداره کل آموزش، برنامه ریزی نیروی انسانی و تحول اداری بلامانع است.

۳- مسئولیت ها:

- ۳-۱- بازنگری نظام نامه حسب درخواست مدیرکل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل و مدیرکل آموزش، برنامه ریزی نیروی انسانی و تحول اداری و با انجام هماهنگی فی مابین قابل انجام می باشد.
- ۳-۲- مدیریت های توسعه منابع انسانی و HSE شرکت های اصلی مسئولیت برنامه ریزی به منظور استقرار این سند در سطح شرکتها / واحدهای تابعه و نظارت و کنترل بر استقرار آن را برعهده دارند.
- ۳-۳- ابلاغ اصلاحات و بازنگری های صورت پذیرفته در این نظام نامه توسط معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی صورت می پذیرد.

۴- تعاریف

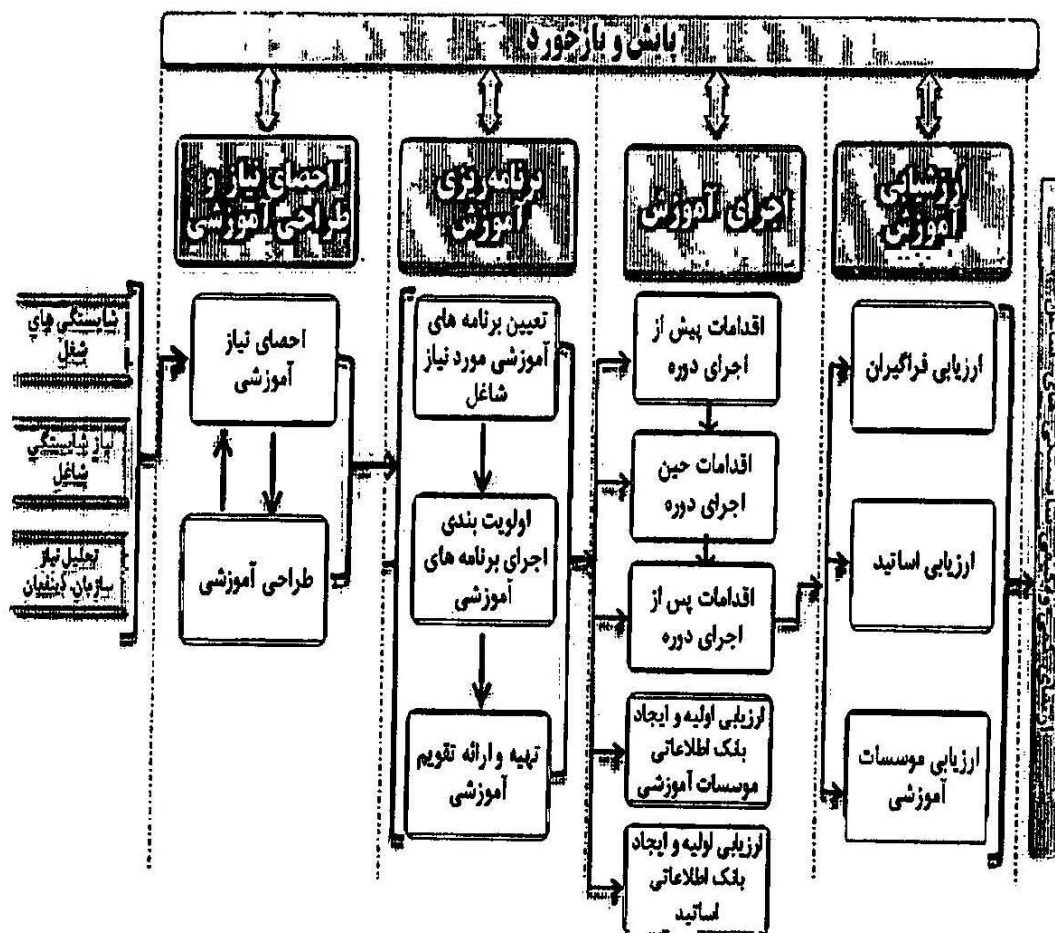
- مشاغل حیاتی HSE: فعالیتهای، وظایف و مسئولیت های مشخص شده که برای حصول اطمینان از یکپارچگی داراییها، پیشگیری از حوادث و کاهش اثرات نامطلوب HSE، حیاتی است. لیست مشاغل حیاتی پس از شناسایی مشاغل مذکور توسط امور HSE شرکت های فرعی تابعه، تأیید مدیریت های HSE شرکت های اصلی و تصویب اداره کل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل ارائه می گردد.
- کنترل عملیات: رویه ها و دستورالعملهای اجرایی، کنترل های فیزیکی، چک لیستها، آموزش، فعالیتهای فردی یا سایر ابزارهایی است که برای مدیریت جنبه های مهم یا رعایت الزامات HSE در عملیات بکار می رود.

۵- سیاستهای اصلی

- افزایش سطح آگاهی عمومی و تخصصی نیروی انسانی در حیطه HSE و پدافند غیرعامل در تمامی سطوح سازمانی و اشاعه فرهنگ HSE با هدف پیشگیری و کاهش وقوع حوادث و حفاظت از سرمایه های انسانی و مادی، تجهیزات و محیط زیست.
- تعیین حیطه وظایف و نحوه تعامل موثر و بهینه مدیریت های HSE و آموزش شرکت های اصلی، فرعی و تابعه در خصوص نحوه اجرای فرایند آموزش HSE و پدافند غیرعامل.
- شناسایی مشاغل حیاتی HSE و پدافند غیرعامل و تدوین نیازمندیهای آموزشی آن در راستای مدیریت ریسک های شغلی و عملیاتی و ارتقاء شایستگی های کارکنان در مشاغل و فعالیتهای حیاتی HSE و پدافند غیرعامل، کنترل ریسک های عملیاتی، فرایندی و شغلی از طریق ارتقاء آگاهی کارکنان در رویه های کنترل عملیات HSE

۶- فرایند آموزش:

این نظام نامه دارای گام های زیر می باشد:



۷- مراحل اجرایی:

۷-۱- احصای نیاز آموزشی: نیازهای آموزشی بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیر عامل منبعث از موارد زیر، پس از دریافت از مبادی ذیربط توسط ادارات آموزش شرکت های اصلی با حضور حداقل دو (۲) نماینده مطلع در حوزه HSE و پدافند غیرعامل به انتخاب مدیریت HSE شرکت اصلی در کمیته ها و جلسات مربوطه احصاء می گردد:

- **فعاليتها و وظايف حياتي HSE:** شناسایی مشاغل حیاتی HSE و پدافند غیرعامل از جمله وظایف واگذار شده به پیمانکاران طرف قرارداد و تحلیل و تعیین نیازهای آموزشی مشاغل بر عهده مدیریت HSE شرکتهای اصلی با همکاری مدیریت های توسعه منابع انسانی شرکتهای اصلی می باشد. لیست مشاغل حیاتی پس از شناسایی مشاغل مذکور توسط امور HSE شرکتهای فرعی تابعه، تأیید

مدیریت‌های HSE شرکت‌های اصلی و تصویب اداره کل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل ارائه می‌گردد.

- **صلاحیتهای حرفه ای مشاغل HSE :** مسئولیت ابلاغ راهبردها و سیاست های کلان این حوزه بر عهده اداره کل HSE و پدافند غیرعامل با همکاری مبادی ذیربط از جمله متولی تعیین شایستگی های شغلی مرتبط، مراکز سنجش و ارزیابی شایستگی ها، ادارات آموزش، متولی بکارگیری گواهینامه های صلاحیت در اقدامات پرستلی نظیر ارتقاء و انتصابات می باشد.
- **فرهنگ HSE:** با توجه به برنامه های استراتژیک هر شرکت در ارتقاء فرهنگ، ابتدا باید ارزیابی فرهنگ HSE و پدافند غیرعامل بر اساس یکی از مدل‌های موجود در بازه زمانی حداقل سه ساله انجام و خروجی آن به عنوان یکی از ورودی های نیاز سنجی آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. مسئولیت برنامه‌ریزی و انجام پیمایش ارزیابی فرهنگ HSE و پدافند غیرعامل در شرکت‌ها و واحدهای تابعه بر عهده مدیریت HSE شرکت‌های اصلی با همکاری ادارات HSE شرکت‌های تابعه می باشد.
- **ضوابط، الزامات، رویه ها و دستورالعمل‌های HSE:** نیازسنجی مبتنی بر ضوابط، الزامات، رویه ها و دستورالعمل‌های HSE و پدافند غیرعامل بر عهده مدیریت‌های توسعه منابع انسانی با همکاری مدیریت‌های HSE شرکت‌های اصلی می باشد.
- **کنترل عملیات HSE و مدیریت تغییر:** نیازسنجی مبتنی بر کنترل عملیات HSE و مدیریت تغییر بر اساس درخواست ادارات HSE شرکت های تابعه پس از تأیید مدیریت های HSE و مدیریت های توسعه منابع انسانی شرکت های اصلی می باشد.
- **حوادث و مورد کاویها:** مدیریت HSE شرکت‌های اصلی موظف به تهیه بانک اطلاعات رویدادهای HSE بوده و حوادث و مورد کاوی ها حداقل سالانه یک بار با هدف اشتراک و اشاعه درس آموخته ها به منظور پیشگیری از تکرار مجدد رویدادها باید مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در صورت لزوم دوره های آموزشی مبتنی بر درس آموزی استخراج شوند.
- **تحلیل خطرات (شغلی / فرایندی) و ارزیابی ریسک :** با توجه به نتایج تحلیل خطرات فرایندی/شغلی و به منظور کنترل ریسک‌های ناشی از خطرات شناسایی شده، چنانچه در کتابچه ارزیابی ریسک های شغلی/فرایندی جانمایی شود، برگزاری دوره های آموزشی به عنوان یکی از روشهای کنترل ریسک استخراج شده است، لازم است در فرایند احصای نیاز آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

تبصره (۱): نیازسنجی مبتنی بر اهداف، راهبردها و سیاستهای کلان HSE و پدافند غیرعامل، توسط اداره کل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل با همکاری اداره کل آموزش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تحول اداری صورت می‌گیرد.

۷-۲- طراحی آموزشی:

مدیریت HSE شرکت اصلی پس از تکمیل شناسنامه دوره آموزشی، مراتب را جهت بررسی های کارشناسی را به ادارات آموزش شرکت های اصلی منعکس می نماید. متعاقباً پس از بررسی های کارشناسی، از طریق جاسات مشترک مابین آموزش شرکت اصلی و مدیریت HSE شرکت اصلی، شناسنامه های مذکور نهایی شده و از طریق ادارات آموزش شرکت اصلی به اداره کل آموزش، برنامه ریزی نیروی انسانی و تحول اداری جهت طرح در کمیته مربوطه و ثبت شناسنامه آموزشی در سیستم جامع نیروی انسانی و تخصیص کد براساس دستورالعمل مربوطه ارسال می گردد. قبل از طرح موضوع در کمیته، تأیید اداره کل بهداشت، ایمنی و محیط زیست و پدافند غیرعامل توسط اداره کل آموزش، برنامه ریزی نیروی انسانی و تحول اداری اخذ می گردد.

۷-۳- تعیین برنامه های آموزشی مورد نیاز:

برنامه های آموزشی HSE و پدافند غیرعامل مبتنی بر احصای نیاز آموزشی استخراج شده، توسط ادارات آموزش با همکاری ادارات HSE هر یک از شرکتهای فرعی و تابعه تعیین می شود. رئوس برنامه های آموزشی برگرفته از درس آموزی از حوادث، ارزیابی ریسک، مدیریت تغییر و ... با هماهنگی مدیریت های HSE شرکت های اصلی توسط ادارات آموزش شرکت های اصلی به ادارات آموزش شرکت های فرعی و تابعه ابلاغ می گردد.

۷-۴- اولویت بندی اجرای برنامه های آموزشی:

اولویت بندی برنامه های آموزشی HSE، در کارگروه مشترکی توسط ادارات آموزش و HSE هر یک از شرکتهای فرعی و تابعه با در نظر داشتن مفاد بند (۷-۳) انجام می پذیرد. اولویت بندی دوره های آموزشی باید به گونه ای انجام شود که نیازهای آموزشی HSE ضروری شاغل در اولین زمان ممکن اجرا شود. بدین منظور لازم است در اولویت بندی، به ترتیب زیر عمل شود:

- اولویت اول: دوره های آموزشی HSE منتج از تحلیل خطرات و ارزیابی ریسک، فعالیتهای و وظایف HSE، کنترل عملیات HSE و مدیریت تغییر.
- اولویت دوم: دوره های آموزشی HSE منتج از حوادث و مورد کاویها
- اولویت سوم: سایر موارد

۵-۷- تهیه و ارائه تقویم آموزشی:

مسئولیت تهیه و ارائه تقویم آموزشی بر عهده ادارات آموزش شرکتهای فرعی و تابعه در چارچوب مفاد بند (۷-۳) می باشد.

۶-۷- اجرای دوره آموزشی:

اقدامات لازم جهت اجرای دوره از جمله انتخاب استاد و تایید صلاحیت مدرس و موسسات آموزشی براساس دستورالعمل مربوطه با تایید ادارات آموزش شرکت های اصلی صورت می گیرد. در این چارچوب در ارزیابی مدرسین و موسسات آموزشی با استفاده از ارزیابان تخصصی HSE شرکت های اصلی و فرعی انجام می پذیرد. دسترسی به بانک اطلاعاتی مدرسین و موسسات آموزشی برای مدیریت HSE شرکتهای اصلی و تابعه فراهم می گردد.

تبصره- آموزش نیروهای پیمانکاری با توجه به ضوابط و دستورالعمل اجرای الزامات و رویه های مدیریت HSE و صنعت نفت به شماره ۲۰۷۵۳۰-۲۰/۲ مورخ ۱۳۹۵/۵/۱۰ در چارچوب زیر صورت می گیرد:

- الف- ادارات HSE هر یک از شرکتهای تابعه / فرعی موظفند نیازهای آموزشی هر یک از شرکتهای پیمانکار را با توجه به شیوه نامه اجرای الزامات و رویه های مدیریت HSE در قراردادهای صنعت نفت، (ابلاغیه شماره ۲۰۷۵۳۰ مورخه ۹۵/۵/۱۰ مقام عالی وزارت) به اداره آموزش شرکت تابعه / فرعی متبوعه و امور قراردادها اعلام نمایند تا در متن تعهدات قراردادی پیمانکار درج شود. با توجه به شیوه نامه اجرای الزامات و رویه های مدیریت HSE در قراردادهای صنعت نفت، منطبق با مفاد ۵-۱-۲۸ و ۵-۱ و ماده ۳ این شیوه نامه، آموزش های عمومی با هزینه شرکت تابعه / کارفرما و آموزشهای تخصصی با هزینه پیمانکار می باشد.
- ب- کلیه کارکنان پیمانکار قبل از شروع به کار باید در کلاس های آموزشی توجیهی HSE که توسط / تحت نظارت مستقیم کارفرما طرح ریزی و به صورت رایگان برگزار می شود، شرکت نموده و تأییدیه گذراندن دوره

را اخذ نمایند. نحوه برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی HSE حسب موضوع پیمان باید در شرایط خصوصی درج گردد.

ج- کارکنان پیمانکار حسب ضرورت و در چارچوب ضوابط مربوطه باید در کلاسهای آموزشی HSE تخصصی که توسط امور HSE کارفرما تدارک دیده می شود، شرکت نمایند. گذراندن این دوره جهت مشاغل رانندگی جرثقیل و تجهیزات بالابر و مشاغل مرتبط، جوشکاری، داریست بندی، رانندگان وسایط نقلیه سبک و سنگین ضروری است و جهت سایر مشاغل حسب صلاحدید امور HSE کارفرما و ضرورت، برنامه ریزی و اقدام خواهد شد. هزینه برگزاری دوره های آموزش تخصصی از پیمانکار دریافت خواهد شد.

۷-۷-آموزشهای HSE خارج از کشور

هرگونه اعزام شاغلین به صورت فردی یا گروهی به دوره های آموزشی خارج از کشور، همایش ها سمینارها و موارد مشابه مطابق بند (۴) بخش (۲-۰۵-۴) مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان و اخذ مجوز های ذیربط می باشد.

۷-۸- ارزشیابی آموزش:

ارزشیابی در چارچوب نظام آموزش و توسعه منابع انسانی توسط ادارات آموزش شرکتهای اصلی و تابعه انجام می گیرد.

۱- تعیین و تدوین دیپلماسی انرژی کشور و مشارکت در فرآیند توسعه امنیت ملی با استفاده از منابع انرژی با همکاری دستگاهها و نهادهای ذی ربط در چهارچوب سند ملی راهبرد انرژی کشور و سیاستهای کلی نظام جمهوری اسلامی ایران

۲- برقراری روابط بین المللی، مذاکره و انعقاد تفاهمنامه ها، موافقتنامه ها و مقاوله نامه های دو یا چندجانبه با دولتها و مؤسسات بین المللی در زمینه های علمی، فنی، صنعتی، تجاری و سرمایه گذاری در صنعت نفت، گاز، پتروشیمی و پالایشی به نمایندگی از طرف دولت با رعایت قوانین

۳- عضویت یا نمایندگی جمهوری اسلامی ایران در کلیه سازمانها، مجامع و کنفرانسهای بین المللی ذی ربط با رعایت قوانین

ماده ۴- وزیر نفت رئیس مجمع عمومی نمایندگان صاحب سهام شرکتهای اصلی تابعه وزارت نفت است.

ماده ۵- اعضای هیأت مدیره شرکتهای اصلی تابعه وزارت نفت با معرفی وزیر نفت و با تصویب مجمع عمومی نمایندگان صاحبان سهام شرکتهای مذکور با حکم وزیر منصوب می شوند.

اعضای هیأت مدیره شرکتهای اصلی تابعه از بین خود یک نفر را جهت احراز سمت مدیرعامل شرکت پیشنهاد می نمایند که با موافقت و حکم وزیر به این سمت منصوب می گردد.

ماده ۶- اساسنامه شرکتهای اصلی تابعه وزارت نفت باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

ماده ۷- شرایط عمومی قراردادهای نفتی با پیشنهاد وزیر نفت به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده ۸- بودجه سالانه وزارت نفت متناسب با ساختار تشکیلاتی، وظایف و اختیارات مندرج در این قانون به عنوان دستگاه اجرائی در قانون بودجه سنواتی کل کشور درج می شود.

ماده ۹- وزارت نفت موظف است برای دستیابی به اهداف موضوع این قانون نمودار کلان تشکیلاتی خود را تدوین کند و به تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور برساند.

ماده ۱۰- نظامهای اداری و استخدامی و پرداخت حقوق و مزایای آن دسته از کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می باشند با رویکرد تقویت رقابت پذیری و سرعت بخشیدن به بهره برداری از میادین مشترک و حفظ نیروی انسانی متخصص تابع آیین نامه خاصی است که بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سایر قوانین و مقررات مربوطه و با پیشنهاد وزارت نفت و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تهیه می شود و حداکثر ظرف شش ماه پس از لازم الاجراء شدن این قانون به تصویب رئیس جمهور می رسد.

ماده ۱۱- واگذاری و اجرای طرحهای مربوط به اکتشاف، توسعه، تولید، تعمیر و نگهداشت میادین مشترک نفت و گاز با تأیید وزیر نفت و فقط با رعایت آیین نامه معاملات شرکت ملی نفت ایران از شمول قانون برگزاری مناقصات مستثنی است.

۱۸ (۱) بسمه تعالی
 جناب آقای مندر زکریا خاں فیض آباد
 ریاست کونسل سمنگانی صاحب امتیاز
 وزیر محترم نفت
 تعظیم مقام ساربان ریشادان
 سید

64343

② حضرت مولانا زین العابدین (ع)
 ۱۔ اے ابا عبد الله! میں نے تم کو دیکھا ہے

محمد بن اوفیان

19/2

۲۰
 و درین مقام از ساجد بفرمودند که ای پسر
 پادشاه و قدیم از اهل کاشان شایسته این مقام است
 محقق و در دین و دنیا صاحب مقام و درین مقام
 دربار شرف و آن ساجد را به جهت نزدیکی و خدایت
 گفت و آنکه صفت گفت ساجد را فرمودند
 گفت که در این مقام در این مقام در این مقام
 در این مقام در این مقام در این مقام

سیستم یکپارچه الوماسیون اداری
شماره نامه: ۸۱۱۴۹۰
تاریخ ثبت: ۹۳/۹/۴

3



جمهوری اسلامی ایران

معاونت توسعه پریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور



جمهوری اسلامی ایران

وزارت نفت

آئین نامه نظام های اداری و استخدامی

کارکنان صنعت نفت

ج- استخدام (موقت) ۱ در موارد نیاز، پرسنل برآورد واحدهای مهندسی ساختار شرکت‌ها، به کارگیری نیروی انسانی غیر دائم برای سمت / وظایف خاص و محل خاص در فرآیند عملیات و یا انجام پروژه‌ها، صنعت نفت مجاز است بدون تعهد استخدام دائم با استفاده از انواع قراردادهای مربوط نظیر مدت معین، مشاور / کارشناس پاره وقت (ساعتی) و سایر موارد مجاز براساس قوانین و مقررات موضوعه برای مدت مورد نیاز پس از کسب مجوز از وزیر نفت از خدمات واجدین شرایط استفاده نماید. صنعت نفت هیچ گونه تکلیفی نسبت به تمدید قرارداد و یا استخدام نیروهای موقت موضوع این بند ندارد.

تبصره - صنعت نفت می‌تواند اتباع خارجی واجد شرایط را به طور موقت و با رعایت قوانین و مقررات مربوط جذب و به کارگیری نماید.

ماده ۱۲- مقررات و ضوابط حاکم بر روابط کارمند و صنعت نفت؛ تعیین نوع استخدام، محل خدمت و سایر مقررات اداری و استخدامی مربوط از اختیارات صنعت نفت است که در قرارداد استخدامی به امضای کارمند و نماینده صنعت نفت می‌رسد و کارمند با امضای قرارداد استخدامی متعهد به پذیرش و عمل به مقررات و ضوابط مذکور می‌شود.

ماده ۱۳- ضوابط داوطلبان استخدام؛ داوطلبان استخدام در صنعت نفت علاوه بر دارا بودن شرایط و صلاحیت‌های عمومی استخدام و رعایت قوانین و مقررات گزینش در دستگاه‌های اجرایی کشور، باید از ویژگی‌های خاص تحصیلی، تخصصی و سنی مندرج در ضوابط استخدامی صنعت نفت برخوردار باشند. ورود به خدمت در صنعت نفت در موارد انتقال از سایر دستگاه‌های دولتی در صورتی امکان‌پذیر است که از نظر شرایط سنی حداقل ۱۵ سال امکان عضویت کارمند در صندوق‌ها فراهم باشد.

فصل چهارم - آموزش و توسعه منابع انسانی

ماده ۱۴- وزارت نفت موظف است به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی صنعت نفت، نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت را به نحوی بازطراحی، روزآمد و اجرا نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، تخصص، مهارت، نگرش، شایستگی‌های عمومی و فنی و حرفه‌ای کارمندان با شغل مورد نظر و کمک به تأمین منابع انسانی مستعد و شایسته در مراحل قبل از خدمت، بدو خدمت و ضمن خدمت، رابطه بین این نظام و سایر نظام‌های مدیریت منابع انسانی صنعت برقرار گردد.

ماده ۱۵- صنعت نفت موظف است با رعایت مقررات قانونی مربوط و نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت، نیازها و برنامه‌های آموزشی و فرصت‌های یادگیری مورد نظر را مبتنی بر تحلیل‌های راهبردی، وظایف و مدل‌های شایستگی شغلی و سطح توانایی فردی تعیین، طراحی و تدوین نموده و در چارچوب منابع و اعتبارات آموزشی تعیین شده نسبت به اجرای برنامه‌ها اقدام نماید.

تبصره - صنعت نفت موظف است با حفظ مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی خود، فرآیند آموزش کارکنان و مدیران صنعت، شامل نیازسنجی، طراحی، اجراء و ارزشیابی اثربخشی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی را از طریق مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی خود حسب حیطه و مأموریت تخصصی آنها اجرا نماید. در صورتی که در موارد خاص ظرفیت لازم برای این امر در این دسته از مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی وجود نداشته باشد صنعت نفت می‌تواند برای تأمین نیازهای خود از ظرفیت سایر مراکز و مؤسسات آموزشی دولتی و شهر دولتی، داخلی و خارجی که صلاحیت فنی و تخصصی آنها به تأیید وزارت نفت رسیده باشد استفاده نماید.

ماده ۱۶- صنعت نفت می‌تواند به منظور انتقال دانش فنی مربوط به تجهیزات و فناوری‌های نو ظهور مرتبط با عملیات بالادستی و پایین دستی و آشنایی کارکنان و مدیران صنعت با این دسته از فناوری‌ها، برنامه‌های آموزشی خاصی را در قالب دوره‌های آموزشی، کارآموزی‌های تخصصی و حرفه‌ای، سمینارهای علمی و تخصصی یا همکاری متخصصین خارجی، نهادها و سازمان‌های بین‌المللی و یا تخصصی خارجی معتبر در حوزه صنعت نفت و گاز، برابر ضوابط و مقررات نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت طراحی و تعریف و از طریق انعقاد قرارداد با آنان در داخل و یا خارج کشور اجرا نماید.

ماده ۱۷- صنعت نفت می‌تواند به منظور تأمین منابع انسانی متخصص مورد نیاز خود در مقاطع تحصیلی تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) و در رشته‌های تحصیلی مرتبط با وظایف اصلی صنعت به دانشجویان ممتاز دانشگاه‌های معتبر داخل و خارج از کشور و کارمندان و مدیرانی که دارای سوابق و تجارب مفید و مؤثر در صنعت باشند، به صورت فردی / گروهی حسب مورد رانجه تحصیلی (پرس آموزشی) یا مأموریت آموزشی برای تحصیل در دانشگاه‌های معتبر داخل و خارج کشور اعطا نماید. شرایط و ضوابط مربوط به مفاد این ماده در نظام آموزش و توسعه منابع انسانی صنعت نفت تعیین خواهد شد.

فصل پنجم - حقوق و مزایا

ماده ۱۸- مبنای تعیین حقوق:

- ۱- حقوق هر پایه از مشاغل کارمندان با بهره‌گیری از دو روش امتیازی مبتنی بر عوامل شغلی (مسئولیت‌ها، مهارت‌های فنی و فکری، شرایط فیزیکی، تخصصات و تجربه) و مقایسه عوامل اصلی سه گانه ارزشیابی شغل (ناتس کار، مشکل‌گشایی و پاسخگویی) حسب نرخ نیروی انسانی در بازار کار به منظور تقویت رقابت‌پذیری تعیین و در دامنه حداقل، متوسط و حداکثر با توجه به تعیین کمیّت و کیفیت سمت‌ها و پایه سمت‌های سازمانی مشخص می‌شود. این جدول همه ساله بر مبنای اطلاعات عمومی حقوق و شایستگی سالانه با رعایت مقررات مربوط تغییر می‌یابد. جدول ۲۱ پایانی حقوق کارمندان برای سال پایه (۱۳۹۳) به پیوست می‌باشد.
 - حداقل و حداکثر حقوق کارمندان در هر یک از پایه سمت‌های سازمانی تحت تأثیر تعدیلات حقوق ناشی از ارائه سوابق معتبر، ترفیع شخصی، ارزشیابی عملکرد و سایر عوامل مؤثر در دامنه جدول مذکور می‌باشد و هرگونه تغییر در ضوابط و مقررات مربوط براساس فرآیند مندرج در ماده (۳۹) این آیین‌نامه انجام می‌شود.
 - ۲- "حقوق بدو استخدام" مبتنی بر اصول مندرج در مفاد بند یک فوق در جدول تحت عنوان "جدول حقوق بدو استخدام کارمندان" حسب هر یک از مقاطع تحصیلی مورد نیاز مشاغل با رویکرد تقویت رقابت‌پذیری و نرخ بازار کار سرمایه انسانی همه ساله تنظیم می‌گردد که در قالب جدول ضمیمه برای سال ۱۳۹۳ ارائه می‌شود.
 - ۳- پرداخت حقوق و مزایا به کادر پزشکی غیر اقامتی و اعضای هیأت علمی مراکز آموزشی و پژوهشی صنعت نفت حسب مورد با توجه به سقف پرداخت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام می‌شود.
 - تبصره ۱- با توجه به گستردگی حوزه فعالیت صنعت نفت و شرایط اقلیمی و محیط کار، در صورت ضرورت پرداخت مازاد بر مبنای مذکور در بند (۳)، میزان و چگونگی این پرداخت پس از طی فرآیند یاد شده در ماده (۳۹) این آیین‌نامه صورت خواهد گرفت.
 - تبصره ۲- با توجه به ضرورت ایجاد انگیزه جذب و نگهداشت فارغ‌التحصیلان ممتاز و نخبه، صنعت نفت ضوابط تشویقی را از طریق تدوین و تصویب دستورالعمل مربوط براساس فرآیند ماده (۳۹) این آیین‌نامه معمول می‌دارد.
- ماده ۱۹- عوامل تأثیرگذار در تعیین و افزایش حقوق پایه:
- در راستای تحقق مبنای ذکر شده در ماده (۱۸) و ایجاد شرایط مناسب جهت دستیابی به عدالت پرداخت در صنعت نفت، عوامل مؤثر در مراحل مختلف تعیین و تعدیل حقوق به شرح ذیل رعایت گردد:
 - ۱- مدرک تحصیلی مورد نیاز شغل مؤثر در تعیین حقوق بدو استخدام / دوره کارآموزی / در طول خدمت بر حسب ضوابط مربوط.
 - ۲- سنوات خدمت پس از تبدیل به سنوات قابل قبول و مرتبط با شغل.
 - ۳- اضافه حقوق عمومی سالانه به منظور حفظ قدرت خرید کارمندان متناسب با افزایش سالانه حقوق کارمندان دولت.
 - ۴- تعدیل حقوق با رویکرد تقویت رقابت‌پذیری و نرخ نیروی انسانی متخصص در بازار کار.
 - ۵- ترفیع یا معادل ریالی ترفیع به میزان حداقل (۵) و حداکثر (۱۰) درصد حقوق پایه.
 - ۶- نتایج نظام ارزشیابی عملکرد سالانه کارمندان از طریق اعمال اضافه حقوق در دامنه (۸) تا (۲۰) درصد.
 - ۷- عوامل ناشی از قوانین و مقررات مربوط از قبیل ضوابط تشویقی ایثارگری.

۸۱/۱۳۷۴
۲۸/۱-۳۸۴۳



بسمه : مدیران عامل معتمد شرکتهای اصلی و تابعه

باسلام
بهیئت کتابچه راهنمای استقرار و توسعه نظام مدیریت ایرانی بهداشت و محیط زیست
راحتف ایجاد هماهنگی و همسوس کردن برنامه ها و روشهای جاری در سطوح مختلف بهداشت و
و در چهار چوب راهبردهای کلان استقرار نظام مدیریت مذکور ارسال میگردد. مقتضی است تکلیف لازم به
منظور الگو گیری و بهره برداری از مفاد این کتابچه راهنما در راستای استقرار نظام مدیریت مورد اشاره
انجام گردد.

معاونت
وزارت تعلیم و تربیت

۸۱/۱۳/۱۹

۴۱۲۱۷
مدیریت : سازمان مردم
بهره منافع دولت بر مبنای