

## انتصاب کارمندان:

- تثبیت کارمند در سمت سازمانی مورد نظر در صورت داشتن شرایط لازم احراز سمت انتصاب خوانده می شود.
- انتصاب کارمندان در ستاد وزارت نفت چهار شرکت اصلی،
- ۱- انتصاب معاونین وزیر، مدیران عامل و مدیران چهار شرکت اصلی و شرکتهای فرعی و تابعه مطابق اساسنامه و قوانین مربوطه صورت خواهد پذیرفت.
  - ۲- انتصاب در سمت های کلیدی پس از بررسی برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی و تائید مدیر یا مدیر عامل ذیربط (حسب مورد) به طریق زیر انجام می گیرد:  
الف) سمتهای با پایه "الف" و بالاتر با تصویب وزیر نفت.  
ب) سمتهای با پایه "۱۷" و پائین تر با تصویب مدیر عامل شرکت اصلی.
  - ۳- انتصاب کارمندان در سمتهای با پایه "الف" و بالاتر بر اساس طرح جایگزینی و پیشنهاد مدیر مربوطه یا مدیر عامل شرکتهای فرعی و تابعه یا رئیس واحد ستادی مستقل و بررسی و تائید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت اصلی با تصویب مدیر عامل شرکت اصلی انجام می پذیرد.
  - ۴- انتصاب کارمندان در سمتهای که پایه ۱۴ الی ۱۷ دارند، بر اساس طرح جامع جانشینی مصوب چهار شرکت اصلی (حسب مورد) و پیشنهاد رئیس واحد ستادی مستقل یا رئیس امور یا اداره کل، بررسی و تائید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت ذیربط و تصویب مدیر مربوطه یا مدیر عامل شرکتهای فرعی و تابعه انجام می گیرد.
  - ۵- انتصاب کارمندان در سمتهای با پایه ۱۳ و پائین تر، بنا به پیشنهاد رئیس بلافصل و روسای مربوطه، بررسی و تائید برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت یا مدیریت ذیربط با توجه به ارزشیابی و ارشدیت نسبی کارمندان و شرایط احراز سمت و تصویب روسای امور یا اداره کل که مستقیماً زیر نظر مدیران یا معاونین آنها انجام وظیفه می نمایند، صورت می پذیرد.

**توضیح:** در حال حاضر در سطح مدیریتها / واحدهای ستادی شرکت ملی نفت طی نامه شماره م ع/۴۶۸۱/۴۰ مورخ ۱۴۰۰/۱۰/۰۶ مدیر عامل محترم، انتصاب کارمندان در سمت های با پایه "الف" بر اساس طرح جایگزینی (بند ۳ قسمت ۵-۲-۱ فصل پنجم مجموعه مقررات اداری و استخدامی) به مدیر محترم توسعه منابع انسانی و در سطح شرکتهای تابعه شرکت ملی نفت طی نامه شماره م ع/۳۶۲۳۲۴ مورخ ۱۴۰۰/۰۹/۱۰ به هیئت مدیره شرکتهای فرعی و مدیران عامل آن شرکتهای تفویض گردیده است.

## ضوابط و شرایط انتصاب کارمندان:

- شرایط و ضوابط انتصاب کارمندان به شرح ذیل می باشد:
- ۱- وجود سمت سازمانی مناسب.
  - ۲- دارا بودن شرایط احراز سمت مورد نظر.
  - ۳- دارا بودن ارشدیت نسبی و توجه به ارزشیابی کارمند (شایستگی، استعداد، خلاقیت و طرز انجام کار).
  - ۴- توجه به باقیمانده سالهای مفید خدمت با در نظر گرفتن سن بازنشستگی.

- ۵- پیش بینی میزان پیشرفت بر اساس موازین مسیرهای شغلی و کارراهه کارمندان.
- ۶- گذراندن موفقیت آمیز دوره های آموزشی مورد نیاز سمت.

### **انتصاب کارمندان در برابر سمتهای با اختلاف ۳ یا ۴ پایه بیشتر از پایه شخصی:**

انتصاب کارمندان در سمتی با دو پایه بیشتر از پایه شخصی آنان مجاز نمی باشد و در موارد استثنائی انتصاب با دو پایه بیشتر از پایه شخصی و حداکثر تا چهار پایه اختلاف و با توجه به نیاز عملیاتی و توجیه منطقی و با اخذ مجوزهای مربوطه انجام می گیرد.