

ترفیع کارمندان:

ترفیع عبارت است از اعطای یک پایه شخصی به کارمند در صورت احراز شرایط لازم در سمت مورد نظر (به استثناء تثبیت اولیه) که معمولاً با افزایش حقوق و مزایا همراه می باشد.

اعطای ترفیع به کارمندان در معاونت ها و واحدهای ستاد وزارت نفت، چهارشرکت اصلی، شرکتهای فرعی و تابعه و واحدهای ستادی مستقل به طریق ذیل صورت می پذیرد:

۱- ترفیع معاونین وزیر، مدیران عامل و مدیران چهارشرکت اصلی و همچنین مدیران عامل شرکتهای فرعی و تابعه با تصویب وزیر نف صورت می پذیرد.

۲- ترفیع کارمندان در پایه الف و بالاتر براساس پیشنهاد معاونت ستادی، مدیر مربوطه در چهار شرکت اصلی، رئیس واحد ستادی مستقل و مدیر عامل در شرکتهای فرعی و تابعه با تصویب معاونت توسعه سرمایه انسانی و مدیریت/مدیران عامل چهارشرکت اصلی (حسب مورد) که در حال حاضر با تفویض اختیار انجام شده از سوی معاون محترم وزیر و مدیرعامل شرکت ملی نفت ایران، در شرکت های فرعی توسط مدیران عامل محترم شرکتهای فرعی و در ستاد شرکت ملی نفت ایران توسط مدیر محترم توسعه منابع انسانی به استثناء اعضای هیات مدیره، مدیران / روسای ستادی بلافصل مدیر عامل و مدیران عامل شرکت های فرعی به تصویب می رسد.

۳- ترفیع کارمندان در پایه ۱۴ الی ۱۷ براساس پیشنهاد رئیس امور یا واحد ستادی مستقل یا اداره کل و با تصویب مدیر مربوطه انجام می گردد.

۴- ترفیع کارمندان در پایه ۱۳ و پائین تر براساس پیشنهاد واحد مربوطه و با تصویب رئیس واحد ستادی مستقل، امور یا اداره کل که مستقیماً زیر نظر مدیر و یا معاون مدیر انجام وظیفه می نمایند صورت می پذیرد.

ضوابط و شرایط ترفیع کارمندان :

۱- حداقل توقف مندرج در جداول ترفیعات کوتاهترین مدتی است که برای ترفیع کارمندان در نظر گرفته شده است و جهت اعطای آن تائید شایستگی نسبی کارمند از طرف روسای مافوق دخالت مستقیم دارد. بنابراین تقاضای ترفیع برای کارمند می بایستی با در نظر گرفتن همه جوانب امر پیشنهاد گردد.

۲- اعطاء ترفیع منوط به طی موفقیت آمیز دوره های آموزشی مورد نیاز شغل می باشد.

۳- سابقه خدمت قابل قبول بدو استخدام کارمند در تعیین پایه شخصی اولیه و ترفیعات بعدی وی موثر خواهد بود.

۴- برای احتساب مدت زمان توقف در هر پایه نتیجه ارزیابی طرز انجام کار، استعداد، خصائص و شایستگی دو سال آخر کارمند ملاک محاسبه قرار می گیرد.

۵- کارمندی که نتیجه ارزیابی طرز انجام کار، استعداد، خصائص و شایستگی دو سال آخر آنان "الف" باشد، براساس شرایط مندرج در جداول ترفیعات و درخواست رئیس مربوطه به پایه بعدی ارتقاء خواهند یافت.

۶- کارمندی که نتیجه ارزیابی طرز کار، استعداد، خصائص و شایستگی دو سال آخر آنان ب و ج باشد، برای ارتقاء به پایه بالاتر برای هر ارزیابی به ترتیب ۳ و ۶ ماه به حداقل توقف آنان در هر پایه مندرج در جداول ترفیعات افزوده خواهد شد.

۷- به کارمندانی که نتیجه ارزیابی طرز انجام کار، استعداد، خصائص و شایستگی دو سال آخر آنان کمتر از ج باشد، ترفیع تعلق نمی گیرد.

۸- ترفیعات کارمندان با مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکترای غیر پزشکی و دکترای پزشکی به شرح ذیل می باشد:

ردیف	مدرک تحصیلی مورد نیاز شغل	پایه شرح	کار آموزی	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	الف	ب	ج	د
۱	دیپلم	حداقل توقف در هر پایه	۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۴	۲-۴	۲-۴	۲-۶	۲-۶	۳	-	-	-	-	-
۲	فوق دیپلم	حداقل توقف در هر پایه	۲	-	-	۲-۲	۲-۲	۲-۴	۲-۴	۲-۴	۲-۶	۲-۶	۳	۳	-	-	-	-
۳	لیسانس	حداقل توقف در هر پایه	۲	-	-	-	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
۴	فوق لیسانس غیر فنی	حداقل توقف در هر پایه	۱	-	-	-	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
	فوق لیسانس فنی و نیمه فنی	حداقل توقف در هر پایه	-	-	-	-	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
۵	دندانپزشک و دکتر داروساز	حداقل توقف در هر پایه	-	-	-	-	-	-	۲-۲	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
۶	پزشک غیرمتخصص	حداقل توقف در هر پایه	-	-	-	-	-	-	-	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
۷	دکترای غیرپزشکی	حداقل توقف در هر پایه	-	-	-	-	-	-	-	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-
۸	پزشک متخصص	حداقل توقف در هر پایه	-	-	-	-	-	-	-	-	۲-۲	۲-۶	۲-۶	۳	۳	۳	-	-

معادل ریالی ترفیع کارمندان دارای محدودیت سازمانی:

اتخاذ تصمیم مبنی بر اعطاء معادل ریالی یک ترفیع به کارمندانی که به دلیل محدودیتهای سازمانی در سمت دارای پایه مساوی با پایه شخصی اشتغال دارند و از تاریخ آخرین ترفیع آنان با عنایت به سابقه خدمت و با توجه به ارزیابی های دو سال آخر، سپری شده است، طبق موارد ذیل، با رعایت ضوابط و شرایط کلی ترفیعات کارمندان، منوط به پیشنهاد، بررسی و تصویب مقامات مجاز در اعطای معادل ریالی ترفیع خواهد بود:

ضوابط و شرایط اعطای معادل ریالی ترفیع:

- ۱- اشتغال کارمند در سمت پایه مساوی با پایه شخصی
- ۲- کارمندان با سابقه خدمت معتبر بازنشستگی کمتر از ۱۵ سال تمام، طی حداقل ۵ سال با احتساب ارزیابی ۲ سال آخر از آخرین ترفیع / معادل ریالی (حسب مورد).
- ۳- کارمندان با سابقه معتبر بازنشستگی از ۱۵ سال تمام تا ۲۵ سال، طی حداقل ۴ سال با احتساب ارزیابی ۲ سال آخر از آخرین ترفیع / معادل ریالی (حسب مورد)
- ۴- کارمندان با سابقه معتبر بازنشستگی ۲۵ سال تمام و بالاتر، طی حداقل ۳ سال با احتساب ارزیابی ۲ سال آخر از آخرین ترفیع / معادل ریالی (حسب مورد)

- ۵- به کارمندانی که به دلیل برخورداری از کلیه ترفیعات متعلقه با توجه به مدرک تحصیلی به سقف جدول ترفیعات مربوطه رسیده و امکان اعطاء ترفیع بعدی به آنان میسر نباشد پرداخت معادل ریالی بلامانع است.
- ۶- به شاغلین سمتهای سازمانی مشاور یا کارشناس در صورت برابری پایه شخصی و پایه سمت معادل ریالی تعلق می گیرد.
- ۷- معادل ریالی به کارمندان بدون سمت و همچنین کارمندانی که پایه سمت آنان ارزیابی نشده و یا در سمتهای با پایه کمتر از پایه شخصی مشغول بکار می باشند قابل پرداخت نمی باشد.
- ۸- چنانچه کارمندی از معادل ریالی ترفیع به علت محدودیت سازمانی استفاده نماید، هنگام انتصاب در سمتی با پایه بالاتر از پایه شخصی، از اضافه حقوق ترفیعی برخوردار نمی گردد ولی پایه شخصی وی افزایش داده می شود.
- ۹- کارمندانی که پس از دریافت حداقل یک معادل ریالی در سمتی با یک پایه بالاتر از پایه شخصی انتصاب یافته اند و پایه شخصی آنان به استناد بند (۸) این قسمت افزایش یافته است، مشمول اعطای معادل ریالی از تاریخ معادل ریالی قبلی می گردند.
- ۱۰- کارمندانی که پس از دریافت یک معادل ریالی در سمتی با حداقل ۲ پایه سازمانی بیشتر از پایه شخصی انتصاب می یابند و با رعایت بند (۸) این قسمت از اضافه حقوق ترفیعی در زمان انتصاب برخوردار نمی گردند و صرفاً پایه شخصی آنان افزایش داده می شود، مبنای ترفیع بعدی با رعایت ضوابط اعطاء ترفیع، تاریخ انتصاب (ترفیع جایگزین) یا آخرین ترفیع معادل ریالی قبلی هر کدام که موعد اعطاء ترفیع را زودتر فراهم نماید، خواهد بود.
- ۱۱- جانبازان بیست و پنج درصد به بالا (شاغل و حالت اشتغال) از تاریخ ۱۳۸۶/۱/۱ در صورتی که با محدودیت پایه سمت جهت اعطاء ترفیع مواجه گردند، می توانند تا دو معادل ریالی را با توجه به درصد جانبازی (به ازاء هر دو درصد جانبازی یک ماه تقلیل) زودتر دریافت نمایند. در هر صورت با رعایت فواصل زمانی جداول ترفیعات (حسب شرایط) الزامی می باشد.
- ۱۲- کارمندانی که قبلاً از حداقل دو معادل ریالی متوالی بهره مند شده و متعاقب آن در سمتی با حداقل دو پایه بالاتر انتصاب می یابند، می توانند با موافقت مدیر ذیربط پایه های شخصی معادل ریالی های مذکور را با یک روز فاصله دریافت دارند.
- ۱۳- چنانچه بعد از دریافت حداقل ۲ معادل ریالی متوالی انتصاب در سمتی با یک پایه بالاتر صورت پذیرد پایه شخصی متناسب با پایه سمت زمان انتصاب قابل افزایش است و در صورت انتصاب مجدد در سمتی با پایه بالاتر، پایه شخصی بدون رعایت حداقل توقف مندرج در جدول ترفیعات می تواند افزایش یابد و جایگزین معادل ریالی دوم از تاریخ انتصاب شود.
- ۱۴- اعطای معادل ریالی کارمندان در پایه های الف و بالاتر با پیشنهاد رئیس امور / واحد ستادی مستقل / اداره کل و تصویب مدیر امور اداری شرکت ذیربط و در خصوص پایه های ۱۷ و پائین تر براساس پیشنهاد واحد مربوط با تصویب رئیس امور / واحد ستادی مستقل / اداره کل که مستقیماً زیر نظر مدیر یا معاون وی انجام وظیفه می نمایند، اعطاء می گردد.