

بسمه تعالی

### شرکت های مادر تخصصی

در اجرای سیاست های شایسته گزینی، ساماندهی، ارتقاء کارآمدی و تأمین نیروی انسانی با رویکرد نظام مند و رعایت عدالت استخدامی در چارچوب برنامه جامع منابع انسانی، بدینوسیله «آیین نامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)» به منظور اجرای کامل آن با رعایت ترتیبات قانونی از جمله طرح و تصویب در مجامع عمومی شرکت های ذیربط ارسال می گردد.

بدیهی است مفاد این آیین نامه و دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط که متعاقباً توسط معاونت تحقیقات و منابع انسانی تهیه و ابلاغ می گردد، پس از تصویب در مجامع عمومی ذیربط، برای کلیه شرکت های وابسته (غیردولتی) زیرمجموعه آن شرکت لازم الاجراء است و از تاریخ لازم الاجرا شدن آن، کلیه ضوابط ذیربط قبلی از جمله دستورالعمل نیازسنجی، ساماندهی و تأمین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی) به شماره ۹۴/۱۰۹۹۳/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۴/۱/۲۲، دستورالعمل اجرایی استخدام شرکت های وابسته (غیر دولتی) به شماره ۹۴/۲۹۹۹۷/۵۳۰ مورخ ۹۴/۶/۱۷ و ابلاغیه های شماره ۹۴/۳۳۲۳۹/۵۳۰ مورخ ۹۷/۴/۱۶، شماره ۹۴/۲۳۴۳۴/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۴/۴/۲۴، شماره ۹۴/۳۳۲۳۹/۵۳۰ مورخ ۹۴/۷/۱۱، شماره ۹۶/۲۰۱۱۶/۵۰۰ مورخ ۹۶/۳/۲۳ و شماره ۹۷/۳۷۱۲۰/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۷/۸/۱۲ با رعایت موازین قانونی مرتبط لغو می گردد.

رضا اردکانیان

رونوشت:

- معاونین وزیر

- معاونت تحقیقات و منابع انسانی جهت اقدام لازم

- دفتر وزارتی



جمهوری اسلامی ایران

وزارت نیرو

# آیین نامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی شرکتهای وابسته (غیردولتی)

معاونت تحقیقات و منابع انسانی

## شرکت های مادر تخصصی

در اجرای سیاست های شایسته گزینی، ساماندهی، ارتقاء کارآمدی و تأمین نیروی انسانی با رویکرد نظام مند و رعایت عدالت استخدامی در چارچوب برنامه جامع منابع انسانی، بدینوسیله «آیین نامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)» به منظور اجرای کامل آن با رعایت ترتیبات قانونی از جمله طرح و تصویب در مجامع عمومی شرکت های ذیربط ارسال می گردد.

بدیهی است مفاد این آیین نامه و دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط که متعاقباً توسط معاونت تحقیقات و منابع انسانی تهیه و ابلاغ می گردد، پس از تصویب در مجامع عمومی ذیربط، برای کلیه شرکت های وابسته (غیردولتی) زیرمجموعه آن شرکت لازم الاجراء است و از تاریخ لازم الاجرا شدن آن، کلیه ضوابط ذیربط قبلی از جمله دستورالعمل نیازسنجی، ساماندهی و تأمین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی) به شماره ۹۴/۱۰۹۹۳/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۴/۱/۲۲، دستورالعمل اجرایی استخدام شرکت های وابسته (غیر دولتی) به شماره ۹۴/۲۹۹۹۷/۵۳۰ مورخ ۹۴/۶/۱۷ و ابلاغیه های شماره ۹۴/۳۳۲۳۹/۵۳۰ مورخ ۹۴/۴/۲۴، شماره ۹۴/۲۳۴۳۴/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۴/۳/۲۳ و شماره ۹۴/۷/۱۱ مورخ ۹۴/۷/۱۱، شماره ۹۶/۲۰۱۱۶/۵۰۰ مورخ ۹۶/۳/۲۳ و شماره ۹۷/۳۷۱۲۰/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۷/۸/۱۲ با رعایت موازین قانونی مرتبط لغو می گردد.

رضا اردکانیان



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت نیرو

نظام برنامه ریزی منابع انسانی  
آیین نامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی  
شرکت های وابسته (غیردولتی)

مقام تصویب کننده : وزیر نیرو

دریافت کنندگان سند جهت اجراء :

- شرکت های مادر تخصصی
- شرکت های وابسته (غیردولتی) زیرمجموعه شرکت های مادر تخصصی
- دفتر توسعه منابع انسانی
- دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

اسناد مرتبط :

- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- قانون مدیریت خدمات کشوری
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات بعدی آن
- قانون تأمین اجتماعی و اصلاحات بعدی آن
- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب سال ۱۳۹۷
- قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران
- سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت نیرو

### فهرست

صفحه	عنوان
۱	مقدمه .....
۱	۱- اهداف .....
۱	۲- محدوده اجرا .....
۱	۳- مسئولیت ها .....
۱	۴- تعاریف و اختصارات .....
۳	۵- تدوین برنامه نیازسنجی، تامین و ساماندهی منابع انسانی .....
۳	۶- شیوه تأمین .....
۶	۷- سایر ضوابط .....
۷	کنترل سند .....

شماره سند: د ن س ت م / ن ب م تاریخ صدور: ۹۴/۱/۱۵ شماره تجدید نظر: ۵ تاریخ تجدید نظر: ۹۸/۱۰/۱	نظام برنامه ریزی منابع انسانی	آیین نامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)
---	-------------------------------	--

### مقدمه

این آیین نامه به منظور برآورد نیاز، تعیین چگونگی استخدام، ساماندهی منابع انسانی شاغل و تأمین نیروی انسانی متخصص و کیفی در شرکت های وابسته (غیردولتی) زیرمجموعه شرکت های مادر تخصصی وزارت نیرو در راستای اجرایی نمودن استراتژی های منابع انسانی در این شرکت ها تدوین شده است.

### ۱- اهداف:

- ۱-۱- فراهم نمودن زمینه لازم برای استقرار نظام جامع برنامه ریزی منابع انسانی در بخش غیردولتی صنعت آب و برق به منظور شناسایی و تأمین نیروهای متخصص با اولویت درون سازمانی در چارچوب پست های سازمانی
- ۱-۲- ساماندهی، تعیین نیاز و چگونگی استخدام منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)
- ۱-۳- ایجاد فرصت های یکسان در تأمین منابع انسانی در فضای رقابتی به منظور نیل به عدالت استخدامی از طریق آزمون استخدامی
- ۱-۴- ارتقاء کیفیت فرایند تأمین منابع انسانی با بهره گیری از معیارهای علمی با هدف دستیابی به آزمون های استاندارد
- ۱-۵- به کارگیری نیروی انسانی شایسته و ترجیحاً بومی با رعایت شرایط احراز و وجود پست سازمانی بالاتر
- ۱-۶- فراهم نمودن زمینه مناسب برای رشد، توسعه و بهسازی منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)

### ۲- محدوده اجرا:


محدوده اجرای این آیین نامه شرکت های وابسته (غیردولتی) شامل شرکت های توزیع نیروی برق، مدیریت تولید برق، آب و فاضلاب و تولید و بهره برداری سد و نیروگاه شهید عباسپور می باشد.

### ۳- مسئولیت ها:

- ۳-۱- مسئولیت اجرا در شرکت های وابسته (غیردولتی) بر عهده مدیرعامل شرکت خواهد بود.
- ۳-۲- مسئولیت نظارت بر حسن اجرا در شرکت های وابسته (غیردولتی) بر عهده مدیرعامل شرکت مادر تخصصی ذیربط می باشد.
- ۳-۳- مسئولیت نظارت عالیه بر عهده معاونت تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو می باشد.

### ۴- تعاریف و اختصارات:

- ۴-۱- کمیته سرمایه انسانی (تأمین و نگهداشت منابع انسانی): کمیته ای است که وظیفه سیاست گذاری، برنامه ریزی و نظارت عالیه بر ساماندهی و تأمین منابع انسانی را در وزارت نیرو به عهده داشته و در حوزه ستادی وزارت نیرو تشکیل می گردد.
- ۴-۲- شرکت های مادر تخصصی: شرکت مادر تخصصی مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران - (توانیر)، شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی، شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور، شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران و شرکت سهامی مادر تخصصی مدیریت ساخت و تهیه کالای آب و برق (ساتکاب)
- ۴-۳- شرکت های وابسته (غیردولتی): شرکت های توزیع نیروی برق، مدیریت تولید برق، آب و فاضلاب، تولید و بهره برداری سد و نیروگاه شهید عباسپور
- ۴-۴- جابجایی: تغییر محل کار شاغلین در داخل واحدهای همان شرکت

امضاء \_\_\_\_\_  


۴-۵- انتقال: انتقال شاغلین در صنعت آب و برق به یک شرکت وابسته (غیردولتی) زیرمجموعه صنعت آب و برق بدون آنکه سوابق خدمتی آنان قطع گردد.

۴-۶- مأموریت: اعزام شاغلین صنعت آب و برق به صورت موقت به یکی از شرکت های وابسته (غیردولتی)

۴-۷- استخدام: عقد قرارداد مدت معین با افرادی که بر اساس مجوزهای استخدامی صادره در چارچوب این آیین نامه بکارگیری می شوند.

۴-۸- تغییر حالت اشتغال (به کار): منظور تعیین تکلیف و تغییر قرارداد شاغلینی است که از طریق شرکت های پیمانکار طرف قرارداد شرکت های وابسته (غیردولتی) وظایف پست سازمانی مصوب را در شرکت وابسته (غیردولتی) انجام می دهند به قرارداد مدت معین

۴-۹- ایثارگران: به افرادی اطلاق می گردد که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی انجام وظیفه نموده و به عنوان شهید، مفقودالثر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته می شوند.

۴-۱۰- معلولان: بر اساس قانون جامع حمایت از حقوق معلولان به افرادی اطلاق می گردد که به صورت مادرزادی یا بر اثر سانحه و حادثه دارای نقص عضو بوده و تحت پوشش سازمان بهزیستی می باشند. بدیهی است اینگونه افراد می بایستی توانایی انجام فعالیت های مورد نظر را داشته باشند.

۴-۱۱- فارغ التحصیلان ممتاز دانشگاه های برتر: به فارغ التحصیلان رتبه های برتر برخی از رشته های مورد نیاز حسب مورد از دانشگاه های جامع و صنعتی برتر اطلاق می گردد.

۴-۱۲- فداکاران صنعت: در این آیین نامه به شاغلینی اطلاق می گردد که با از خودگذشتگی و فداکاری، سلامتی و جان خود را در راه شکوفایی و حفظ آرمان ها و منافع سازمانی به خطر انداخته باشند و این فداکاری منجر به جان باختگی، معلولیت و یا صدمه دیدگی شدید و یا جلوگیری از صدمات انسانی (به ویژه جانی) و یا صرفه جویی چشمگیر مالی در صنعت آب و برق شده باشد. این فعالیت نباید از روی عدم آگاهی و عدم رعایت نکات ایمنی و الزامات حفاظتی انجام گرفته باشد.

۴-۱۳- سرباز نخبه: نخبگانی که بر اساس معرفی نامه مرکز نخبگان و استعداد های برتر نیروهای مسلح (که توسط بنیاد ملی نخبگان به آن مرکز معرفی شده اند) برای انجام طرح تحقیقاتی معرفی می شوند و انجام این طرح جایگزین خدمت سربازی آنها می شود.

۴-۱۴- کارگروه اجرایی آزمون: کارگروهی است که به منظور برنامه ریزی و نظارت بر امور اجرایی آزمون های استخدامی در شرکت های مادر تخصصی تشکیل می گردد و بر اساس سیاست های ابلاغی کمیته سرمایه انسانی (تأمین و نگهداشت منابع انسانی) فعالیت می نماید.

۴-۱۵- مراکز آزمون: کلیه مراکز مورد تایید معاونت تحقیقات و منابع انسانی (با اولویت مراکز آموزشی وزارت نیرو) که وظیفه اجراء و برگزاری آزمون را به عهده دارند.

۴-۱۶- آزمون عمومی: سنجش دانش عمومی و اطلاعات و معلومات پایه داوطلبان استخدام و تغییر حالت اشتغال (به کار) که به صورت کتبی برگزار می گردد.

۴-۱۷- آزمون تخصصی: سنجش دانش و مهارت های تخصصی داوطلبان استخدام که همراه آزمون عمومی به صورت کتبی برگزار می گردد.

۴-۱۸- مصاحبه: منظور مصاحبه شفاهی است که به منظور سنجش وضعیت روانشناختی، علمی، مهارتی، توانمندی و ویژگی های رفتاری از قبول شدگان در آزمون کتبی بعمل می آید.

۱۹-۴- داوطلب بومی: فردی است که دارای یکی از شرایط ده گانه مندرج در دستورالعمل نیازسنجی، تأمین و ساماندهی نیروی انسانی که متعاقب این آیین‌نامه توسط معاونت تحقیقات و منابع انسانی ابلاغ می‌گردد، باشد و به دو بخش بومی شهرستان و بومی استان تقسیم می‌گردد.

۵- تدوین برنامه نیازسنجی، تأمین و ساماندهی منابع انسانی:

هر یک از شرکت‌های وابسته (غیردولتی) موظفند نسبت به تدوین برنامه تأمین منابع انسانی خود اقدام نمایند. این برنامه شامل موارد ذیل خواهد بود:

۵-۱- روش و ضوابط اجرایی:

۵-۱-۱- بررسی وضعیت موجود:

با توجه به اهمیت آگاهی از وضعیت منابع انسانی موجود در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری لازم است شرکت‌ها برای انجام برنامه‌ریزی اصولی و واقع‌گرایانه با توجه به نکات ذیل اقدام نمایند:

۵-۱-۱-۱- بررسی وضعیت منابع انسانی موجود در شرکت از لحاظ کمی و کیفی

۵-۱-۱-۲- ارتقاء مستمر استانداردهای شغلی

۵-۱-۱-۳- توسعه و استقرار نظام تأمین درون سازمانی مبتنی بر شایسته‌گزینی و تناسب شغل و شاغل

۵-۱-۲- نیازسنجی:

بررسی نیاز واقعی شرکت‌ها به نیروی انسانی با در نظر گرفتن فعالیت‌ها و مأموریت‌های محوله (و یا قابل واگذاری)، تاسیسات و طرح‌های در دست بهره‌برداری و تحت مدیریت، در چارچوب سیاست‌های ابلاغی کمیته سرمایه انسانی (تأمین و نگهداشت منابع انسانی)، با رعایت موارد ذیل انجام خواهد گرفت:

۵-۱-۲-۱- سیاست‌های اعلام شده بالادستی شرکت

۵-۱-۲-۲- وضعیت طرح‌ها و برنامه‌های آتی شرکت

۵-۱-۲-۳- تشکیلات مصوب و پست‌های سازمانی بلاتصدی شرکت

۵-۱-۲-۴- بررسی خروج نیروی انسانی شرکت شامل بازنشستگی، انتقال، مأموریت، اخراج،

مرخصی و ...

۵-۱-۲-۵- بررسی وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی شرکت بر اساس شاخص‌های ذیربط

۶- شیوه تأمین:

شرکت‌های مشمول این آیین‌نامه موظفند نسبت به ساماندهی وضعیت منابع انسانی شاغل و تأمین نیاز خود به شرح زیر در چارچوب ضوابط و مقررات ابلاغی به ترتیب اولویت از طریق جابجایی، انتقال، مأموریت، جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌های برتر، استخدام و تغییر حالت اشتغال (به کار) اقدام نمایند.

۶-۱- جابجایی:

۶-۱-۱- تغییر محل کار شاغلین در داخل شرکت وابسته (غیردولتی) مربوطه در چارچوب ضوابط و مقررات ذیربط

امکان‌پذیر است.



## ۶-۲- انتقال:

۶-۲-۱- انتقال کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری صنعت آب و برق در اجرای ماده ۲۱ قانون مذکور به شرکت‌های وابسته (غیردولتی) با موافقت شرکت‌های مبدأ و مقصد و تأیید شرکت مادر تخصصی مربوطه، بلامانع و بالعکس آن در اجرای ماده ۴۷ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می‌باشد.

تبصره ۱: در صورت تقاضای شخصی کارمند و موافقت شرکت‌های مبدأ و مقصد و تأیید شرکت مادر تخصصی مربوطه بار مالی ناشی از تغییر صندوق بازنشستگی بر عهده کارمند می‌باشد.

تبصره ۲: انتقال کارمندان رسمی (ثابت)، پیمانی، قراردادی و عناوین مشابه از دستگاه‌های دولتی و شاغلین شرکت‌ها و موسسات غیردولتی خارج از وزارت نیرو به شرکت‌های وابسته (غیردولتی) و بالعکس آن ممنوع می‌باشد. مواردی که در ضوابط و مقررات مربوطه پیش بینی شده است، مستثنی می‌باشند.

۶-۲-۲- انتقال شاغلین، بین شرکت‌های وابسته (غیردولتی) با موافقت بالاترین مقام دو شرکت مبدأ و مقصد، اخذ تاییدیه شرکت‌های مادر تخصصی ذیربط، تسویه حساب کامل و واریز کلیه مطالبات آنان از جمله پاداش پایان خدمت به حساب شرکت مقصد مجاز است.

۶-۲-۳- انتقال کارگران قراردادی (مشمولین طرح طبقه‌بندی مشاغل وزارت نیرو) که تا قبل از تاریخ ۸۵/۱/۱ مشمول طرح بوده و شروع به کار نموده‌اند از مجموعه شرکت‌های دولتی تحت پوشش وزارت نیرو به شرکت‌های وابسته (غیردولتی) با موافقت شرکت‌های مبدأ، مقصد و تأیید شرکت مادر تخصصی مقصد و نیز پس از تسویه حساب و واریز کلیه مطالبات آنان از جمله پاداش سنوات به حساب شرکت مقصد در چارچوب قوانین و مقررات ذیربط، مجاز است و بالعکس آن ممنوع می‌باشد.

## ۶-۳- مأموریت:

۶-۳-۱- مأموریت کارمندان رسمی و پیمانی مجموعه دولتی تحت پوشش وزارت نیرو به شرکت‌های وابسته (غیردولتی) برای مدت یک سال و تمدید آن به صورت سالیانه با موافقت شرکت‌های مبدأ و مقصد و تأیید شرکت‌های مادر تخصصی ذیربط مجاز است.

۶-۳-۲- مأموریت بین شرکت‌های وابسته (غیردولتی) با موافقت شرکت‌های مبدأ و مقصد حداکثر به مدت سه سال مجاز است.

۶-۳-۲-۱- تمدید مأموریت برای مدت بیش از سه سال، در صورت تأیید مدیرعامل شرکت مادر تخصصی ذیربط امکان‌پذیر می‌باشد.

۶-۳-۳- با استناد به ماده ۴۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، هرگونه مأموریت از شرکت‌های وابسته (غیردولتی) به شرکت‌های تابعه وزارت نیرو و سایر دستگاه‌های دولتی خارج از وزارت نیرو ممنوع می‌باشد.

تبصره: با توجه به سهام‌دار بودن شهرداری‌ها در شرکت‌های آب و فاضلاب و به منظور ایجاد تعامل مطلوب‌تر، مأموریت کارکنان این شرکت‌ها به شهرداری در صورت موافقت شرکت مبدأ و تأیید شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور با رعایت ضوابط و مقررات ذیربط حداکثر به مدت سه سال بلامانع است و بالعکس آن ممنوع می‌باشد.

۶-۴- استخدام:

۶-۴-۱- کسب مجوز استخدام:

شرکت ها پس از نیازسنجی نیروی انسانی، نیازهای استخدامی خود را با رعایت بندهای فوق الذکر در گرایش های مختلف، تدوین و به تأیید مجمع عمومی شرکت می رسانند. شرکت مادر تخصصی ذیربط نیازهای مورد تأیید مجمع عمومی شرکت ها را به منظور صدور مجوز نهایی استخدام، به معاونت تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو ارسال می نماید.

۶-۴-۲- ارزیابی و انتخاب:

پس از صدور مجوز استخدام، انتخاب افراد واجد شرایط متناسب با تخصص های مورد نیاز شرکت، از طریق فراخوان و برگزاری آزمون عمومی و تخصصی توسط مراکز آزمون و انجام ارزیابی های زیر صورت می گیرد:

۶-۴-۲-۱- ارزیابی توانایی های علمی و تخصصی

۶-۴-۲-۲- ارزیابی توانمندی های ذاتی (استعداد، انگیزه و میزان علاقه مندی به شغل)

۶-۴-۲-۳- ارزیابی صلاحیت های عمومی

۶-۴-۳- تأیید فرایند:

۶-۴-۳-۱- شرکت موظف است پس از انجام مراحل ارزیابی و انتخاب براساس مجوز استخدامی صادره، گزارشی از کمیت و کیفیت فرایند استخدام و سایر مستندات را جهت تأیید نهایی به شرکت مادر تخصصی منعکس نماید. مسئولیت صحت انجام کار بر عهده شرکت وابسته (غیردولتی) می باشد.

۶-۴-۳-۲- شرکت مادر تخصصی پس از بررسی فرایند آزمون، در صورت تأیید، نسبت به ابلاغ آن به شرکت مربوطه اقدام نموده و گزارش نهایی را به معاونت تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو ارسال می نماید.

۶-۵- تغییر حالت اشتغال (به کار):

سیاست اصلی تأمین نیروی انسانی وزارت نیرو شایسته گزینی از طریق ایجاد شرایط عادلانه و برابر برای همه واجدان شرایط از طریق فراهم سازی فضای رقابتی و شرکت و موفقیت در آزمون کتبی، مصاحبه و سایر عوامل مرتبط می باشد. به منظور ایجاد شفافیت در سیاست های جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و پیشگیری از اعمال سلیقه شخصی در جذب و بکارگیری خارج از آزمون و ایجاد تبعیض و بی عدالتی، سوء استفاده از اختیارات در به کارگیری نیروها و تمکین و تسلیم در مقابل سفارشات غیر متعارف مقتضی است نسبت به تغییر حالت اشتغال (به کار) نیروهای شاغلی که وظایف اصلی شرکت را انجام می دهند و دارای توانمندی، سابقه و عملکرد شایسته ای بوده اند با در نظر گرفتن عملکرد قبلی شرکت در حوزه منابع انسانی با شرایط ذیل اقدام شود:

۶-۵-۱- دارا بودن شرایط احراز عمومی و اختصاصی متناسب با شغل و مجوز استخدامی صادره توسط معاونت

تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو و سایر شرایط مصوب مجمع عمومی ذیربط

۶-۵-۲- دارا بودن حداقل ۵ سال سابقه اشتغال در شرکت منوط به پرداخت حق بیمه مربوطه

۶-۵-۳- رضایت کتبی شرکت متقاضی از عملکرد فرد

۶-۵-۴- کسب امتیاز لازم در هر یک از آزمون های عمومی و مصاحبه