

## یادداشت

## راه‌های افزایش سلامت اداری



آیا تاکنون از خود پرسیده‌اید که چگونه می‌توانیم راه‌های ورودی به سازمان را طوری طراحی کنیم که سازمانی واکنسینه شده داشته باشیم تا عوامل میکروب‌بزا و ویروس‌زا به آن راه پیدا نکنند و در نتیجه عوامل فساد اداری، یک سازمان را مورد هجوم میکروبی قرار ندهند؟

آیا راه‌های نفوذ رشوه و حق حساب را از مجاری خاص از بین برده یا رسوب‌زدایی کرده‌اید؟ آیا در مسیر این مجاری، پنجره یا کنترل‌کننده‌های هوشمندرا قرار داده‌اید؟

آیا آموزش‌های لازم و منطقی به کارکنان خود ارائه کرده‌اید که در مقابل وسوسه‌های شیطانی رشوه، دستپاچه نشوندن و راه راست و حقیقی را به راه گمراهی و آبروریزی ترجیح ندهند؟

چه راهکارهایی در این زمینه

اندیشیده‌اید؟ آیا شما به عنوان یک

مسئول یا هر مقام دیگر، در مدیریت

یا سازمان خود شفاف‌سازی صورت

داده‌اید؟

آیا فکر می‌کنید در دنیای مدرن امروزی تکنولوژی‌های مربوطه را برای سلامت اداری و فساد اداری به کار گرفته‌اید؟

البته اگر ما بتوانیم الگوهای سنتی را جایگزین تکنولوژی پیشرفته کنیم، می‌توانیم تا حد زیادی مسیریهای مربوط به فساد اداری را از بین ببریم، زیرا این کار، به نوعی انقلاب در فرهنگ سازمانی است که زمینه آن باید آماده شود.پست‌های کلیدی در اختیار افراد، باید سلامت‌زایی شود و پس از آن که خود افراد کلیدی، فیلتر و گزینش شدند، بر روی سمت‌های مربوطه قرار گیرند، اما متأسفانه پست‌های مربوطه گاهی به افراد غیر مطمئن واگذار می‌شود.

یکی از مواردی که امروزه بر

سازمان‌ها حاکم است و می‌تواند مسیر اداری را اصلاح کند، طرح تکریم ارباب رجوع است. سازمان‌ها با تهیه مدارک نه‌چندان محرمانه و بروشورهای اطلاعاتی در مورد سازمان و ارائه به مراجع، می‌توانند افراد را در مقابل خالف دیگران ایزوله کنند، یعنی دانستن مقررات آن سازمان و نوع مراجعه به مراجع مختلف می‌تواند الگویی در مقابله با فساد اداری و تضمین سلامت اداری باشد. یکی از عوامل سرنوشت‌ساز در هر سازمان، وجود افرادی است که به کارهای سازمانی علاقه‌مند هستند و در هر شرایطی می‌توانند براساس آیین‌نامه‌های اداری، خود را با سازمان سازگار کنند. سازمان‌ها هم باید این نیروهای انسانی را به موقع تشویق کنند، اما در مقابل آن، بعضی از سازمان‌ها با گرفتن سمت افراد چه در پست‌های مدیریتی، کارشناسی و کارمندی، سدی را مقابل افراد وفادار به سازمان ایجاد می‌کنند که این افراد با شایعه‌پراکنی، وقت‌گذرانی در سازمان و ایجاد جو منفی به مساله فساد اداری دامن می‌زنند و سلامت اداری را به مخاطره می‌اندازند.

سازمان‌ها باید با تشکیل کمیته و تیم‌های رهبری، مدیریت سازمانی داشته باشند، زیرا در طول ۸ ساعت اداری افراد مانند سلول‌های روان در همه جای سازمان لحظه به لحظه دیده می‌شوند و زمان‌های سازمانی را از بین می‌برند.

همان‌طور که می‌بینید گاهی ما خودمان به بعضی از این عوامل کمک بسیار زیادی می‌کنیم که پیکره سازمان آلوده شود.

در این میان سوال مهم این است که ما به جای این که ضربه مهلک را بر پیکره فساد اداری نشانه رویم، چقدر برای سلامت اداری کار زحمت کشیده‌ایم و برای آن نرژی صرف کرده‌ایم؟

**محمداسماعیل قادری، رئیس آموزش و برنامه‌ریزی منابع انسانی شرکت پشتیبانی ساخت و تهیه کالای نفت تهران**

**صنعت نفت ایران با شروع جنگ تحمیلی و حملات موشکی عراق به تاسیسات نفتی ایران، همواره در خط‌مقدم دفاع و تولید قرار داشته است و کارکنان صنعت نفت در مناطق عملیاتی نیز با شادت و جانفشانی، تمام تلاش خود را برای تولید نفت و به حرکت در آوردن چرخ‌های اقتصاد کشور انجام دادند.**

**در این زمینه سال‌ها پس از جنگ تحمیلی و به منظور ارج نهادن به تلاش این عزیزان، قانونی مبنی بر معافیت خدمت سربازی فرزندان کارکنان مناطق عملیاتی در زمان دفاع مقدس تصویب و طی آن کمیسיוنی در وزارت نفت برای پیگیری این موضوع تشکیل شد.**

**کسب رتبه نخست از سوی وزارت نفت در زمینه استفاده از این قانون طی سال ۹۰ بین کل وزار تخانه‌ها و همچنین آشنایی با فعالیت‌های کمیسیون سوابق کارکنان وزارت نفت در مناطق عملیاتی، انگیزه‌ای شد تا با علی نداف، کارمند شرکت نفت فلات قاره ایران و نماینده وزارت نفت در این کمیسیون، به گفت‌وگو بنشینیم. علی نداف جانپاز ۱۰ درصد، سابقه ۱۵ ماه حضور در جبهه‌های جنگ تحمیلی و ۲۶ سال فعالیت در صنعت نفت را دارد.**

**لطفا در مورد قانون معافیت و کسری خدمت فرزندان کارکنان صنعت نفت که در مناطق عملیاتی حضور داشته‌اند، توضیح بفرمایید.**

بر اساس مصوبه شماره ۵۱۷۰۰ مورخ ۱/۱/۲۷ هیات وزیران، کارکنانی که در دوران دفاع مقدس به مدت ۸۰ ماه در مناطق عملیاتی جنوب کشور حضور داشته‌اند، با توجه به اقصاری بودن، ۴۰ ماه از این زمان مورد محاسبه قرار می‌گیرد و می‌توانند از این قانون برای معافیت خدمت سربازی یکی از فرزندان خود استفاده کنند.

این مصوبه در سال ۱۳۸۲ به دست ماریسدو پس از پیگیری از سازمان مقابمت تسوج، آن را طی فرآخوانی در شرکت نفت فلات قاره ایران اعلام کردیم. این طرح بنا به دلایلی تا سال ۱۳۸۵ متوقف شد، ولی خوشبختانه همزمان با ورود مهندس زیرکچیان‌زاده به شرکت نفت فلات قاره ایران، من نیز به عنوان نماینده وزارت نفت در کمیسیون سوابق جنگی انتخاب شدم و فعالیت در این زمینه، وارد فاز عملیاتی شد.

خوشبختانه از سال ۸۵ تاکنون با پیگیری‌های به عمل آمده، تعداد زیادی از کارکنان مناطق عملیاتی توانسته‌اند از این قانون استفاده کنند و بررسی‌ها برای بهرهمندی تمامی کارکنان واجد شرایط این قانون همچنان ادامه دارد.

**مطابق این قانون، کدام مناطق جزو مناطق عملیاتی در زمان جنگ تحمیلی محسوب می‌شوند؟**

مطابق این قانون، کارکنان وزارت نفت که در زمان جنگ تحمیلی در مناطق عملیاتی جنوب کشور از جمله خارک، لاوان، سبیری، بهرگان، اهواز

نماینده وزارت نفت در کمیسیون سوابق جنگی خبر داد:

# معافیت و کسر خدمت سربازی فرزندان کارکنان شاغل در مناطق عملیاتی



و ... حضور داشته‌اند و حتی پس از آن به شرکت‌های دیگر منتقل شده‌اند، می‌توانند از مزایای این قانون بهره‌مند شوند، البته منطقه بهرگان در سال ۸۸ نیز با پیگیری‌های مستمر، به عنوان منطقه عملیاتی در زمان جنگ محسوب شد.

**چند نفر از کارکنان در این طرح با شما همکاری می‌کنند؟**

در حال حاضر حدود ۱۶ نفر از کارکنان و واحدهای مختلف به طور مستمر، پیگیر امور معافیت و کسر خدمت فرزندان سرباز کارکنان هستند.

**لطفا به شرایط جدید این قانون هم اشاره بفرمایید.**

خوشبختانه در سال ۸۸ این قانون با اصلاحاتی مواجه شد و طی آن میزان حضور کارکنان مناطق عملیاتی از ۸۰ ماه به ۶۰ ماه کاهش پیدا کرد. به این منظور پس از رایزنی با سازمان بسیج، این قانون را عطف به گذشته کردیم و بر اساس، کارکنانی که سابقه حضور ۹۴ماهه در مناطق عملیاتی داشتند، با کسر ۶۰ ماه از این مدت و معافیت یکی از فرزندان خود از خدمت سربازی، می‌توانستند از مدت باقیمانده به عنوان کسر خدمت سربازی فرزند دیگر خود استفاده کنند.

همچنین در دی‌ماه ۱۳۹۰ طی بخشنامه‌ای اعلام کردیم کارکنانی که یکی از فرزندان‌شان معاف شده و فرزند دیگری‌شان هنوز به سربازی اعزام نشده است، می‌توانند برای فرزند دوم خود کسر خدمت سربازی بگیرند و این کسر خدمت به عنوان ذخیره در پرونده فرزندان در سال ۹۰ به سربازی اعزام شده باشد.

در سال ۱۳۹۱ نیز با توجه به اصلاح این قانون، کارکنان تنها می‌توانند از قانون معافیت خدمت سربازی برای فرزندان خود استفاده کنند



و قانون کسر خدمت به دلیل کمبود سرباز از سوی سازمان وظیفه عمومی تا اطلاع ثانوی اجرا نخواهد شد.

**آیا هنوز کارکنانی هستند که در مناطق عملیاتی حضور داشته باشند و برای فرزندان خود معافیت سربازی نگرفته باشند؟**

بله. با توجه به حضور تعداد زیادی از کارکنان وزارت نفت و به ویژه شرکت نفت فلات قاره ایران در مناطق عملیاتی، هنوز گروهی از کارکنان که مشمول این قانون هستند، از این قانون استفاده نکرده‌اند.

**تاکنون چند پرونده مورد بررسی قرار گرفته و چه تعداد به نتیجه رسیده است؟**

از سال ۸۲ تاکنون، ۳۴۲۶ پرونده مورد بررسی قرار گرفته که از این تعداد ۲۹۱۷ پرونده به استفاده از این قانون منجر شده که ۸۶۴ نفر کسری خدمت خورده‌اند و ۲۰۵۳ نفر نیز از معافیت سربازی بهره برده‌اند. از این میان ۷۰ درصد آن با توجه به موقعیت مناطق عملیاتی شرکت نفت فلات قاره ایران مربوط به فرزندان کارکنان این شرکت است.

**کارکنانی که کمتر از ۶۰ ماه در مناطق عملیاتی حضور داشته‌اند، برای استفاده از این قانون چه کاری باید انجام بدهند؟**

کارکنانی که در زمان دفاع مقدس کمتر از ۶۰ ماه در مناطق عملیاتی حضور داشته‌اند، می‌توانند این میزان حضور خود را به همراه سابقه حضور در جبهه‌های جنگ و میزان جانبازی به صورت تلیقی ارائه دهند و از مزایای این قانون استفاده کنند. برای مثال کارکنانی که ۳۰ماه در منطقه عملیاتی حضور داشته‌اند، نصف این مدت (۱۵ ماه) مورد قبول قرار می‌گیرد و اگر بتوانند ۱۵ ماه سابقه حضور در جبهه را نیز ضمیمه آن کنند، می‌توانند شامل این قانون شوند، همچنین

به ازای هر یک درصد جانبازی، یک ماه به این موارد اضافه می‌شود.در واقع ما با این تبصره‌ها سعی داریم به کارکنان کمک کنیم تا از مزایای این قانون استفاده کنند. همچنین جانبازان ۲۵ درصد به بالا می‌توانند به صورت مستقیم به بنیاد جانبازان مراجعه و از قانون معافیت سربازی فرزندان استفاده کنند.

**پیش‌بینی می‌کنید در سال جاری چه تعداد از کارکنان بتوانند از مزایای این قانون بهره‌مند شوند؟**

طبق پیش‌بینی‌های ما، سال جاری حدود ۶۰۰ نفر در کل وزارت نفت می‌توانند از این قانون استفاده کنند. سال گذشته نیز ۹۵۱ نفر موفق شدند از قانون معافیت و کسری خدمت سربازی فرزندان بهره‌مند شوند که با این آمار، وزارت نفت موفق شد رتبه نخست را در بین کل وزارتخانه‌ها در این زمینه کسب کند.

**به طور متوسط، میزان کسری خدمتی که به آن اشاره کردید، چقدر بوده است؟**

سال گذشته به طور میانگین میزان کسری خدمت تعلق گرفته از دو ماه آغاز شد و به ۹ ماه نیز رسید، ولی در سال ۸۹، حتی در یک مورد ۱۷ ماه کسری خدمت تعلق گرفت که از این نظر یک رکورد محسوب می‌شود.

**آیا در آینده مناطق آبادان و خرمشهر هم به عنوان منطقه جنگی محسوب خواهند شد؟**

مناطق آبادان و خرمشهر تاکنون مشمول این قانون نبوده‌اند، ولی وزیر نفت طی نامه‌ای از سرانشکر فیروزآبادی، رئیس ستاد کل نیروهای مسلح درخواست کرده این مناطق نیز به عنوان مناطق جنگی شناخته شوند و مشمول این قانون قرار گیرند. این امر در دست بررسی است و امیدواریم با پیگیری‌های انجام شده، این مناطق نیز به عنوان منطقه جنگی شامل قانون معافیت سربازی قرار گیرند.

**انگیزه شما از پیگیری این موضوع چیست؟**

من با توجه به حضور در مناطق عملیاتی و سکوها در زمان جنگ تحمیلی و حضور در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل و جانبازی، به خوبی با سختی‌های آن آشنا هستم و از سوی دیگر به خوبی متوجه می‌شوم که این موضوع تبعات بسیار زیادی برای کارکنان و به ویژه خانواده‌های آنان به همراه دارد، به همین دلیل با رضایت قلبی، تمام تلاش خود را برای خوشحالی کارکنان و خانواده‌های آنان انجام می‌دهم.

اگر اجازه بدهید، می‌خواهم با استفاده از فرصت پیش آمده، از زحمات و حمایت‌های آقای مهندس زیرکچیان‌زاده، مدیرعامل شرکت نفت فلات قاره ایران، صمیمانه تشکر کنم، چرا که ایشان در راه‌اندازی مجدد این طرح در سال ۸۵ تلاش‌های بی‌دریغی به عمل آوردند.

## منابع انسانی و مدیریت ۱۳۱

## بزرگداشت روز جهانی کار و کارگر در بازار گاد

جشن گرامیداشت روز جهانی کار و کارگر با حضور بیش از ۲ هزار نفر از کارکنان و کارگران شرکت بازار گاد، به همت کمیته روابط عمومی شرکت‌های پتروشیمی منطقه پارس برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی شرکت عملیات غیرصنعتی بازار گاد، این مراسم با هنر‌نمایی و اجرای برنامه از سوی هنرمندان کشور همراه بود و همکاران تلاشگر شرکت‌های پتروشیمی منطقه پارس، لحظاتی شاد و به یاد ماندنی را سپری کردند.

## قدر دانی از کارگران نمونه در منطقه شمال غرب

با برگزاری جشنواره‌ای در منطقه شمال غرب از کارگران، گروه‌های کار و واحدهای نمونه و نیز خانواده معظم شهدای بسیج کارگری قدردانی به عمل آمد.

به گزارش روابط عمومی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران – منطقه شمال غرب، در این جشنواره که با حضور مدیر معاون فنی منطقه شمال غرب، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان، نماینده مردم زنجان و طارم در مجلس شورای اسلامی، رئیس سازمان بسیج کارگری و کارمندی سپاه انصارالمهدی استان زنجان، فرمانده حوزه شهید بهشتی، مدیر کل راه‌آهن شمال غرب، مدیرعامل شرکت گاز استان زنجان، مسوول نمایندگی ولی قیبه در سپاه انصارالمهدی استان زنجان و جمعی از کارگران شرکت‌ها و کارخانه‌های استان زنجان برگزار شد، فضایل مقدسی، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان، کارگران را زیر ساخت‌های اصلی اقتصاد کشور و تولید ملی دانست و گفت: در حال حاضر ۱۵۰ هزار کارگر و ۳ هزار ۵۰۰ تالمونی در این استان فعالیت دارند.

در ادامه حجت‌الاسلام معبودی، مسوول نمایندگی ولی قیبه در سپاه انصارالمهدی استان زنجان با بیان این که از منظر دینی، کار و تلاش یک نوع جهاد فی سبیل الله است، اظهار داشت: کار زمانی که درست صورت بگیرد، برای خداسنت و رسیدن به استقلال همه جانبه جز با کار و تلاش میسر نمی‌شود.

در پایان این جشنواره، از کارگران، گروه‌های کار و واحدهای نمونه و خانواده‌های معظم شهدای بسیج کارگری تجلیل به عمل آمد.

گفتنی است، این جشنواره همه ساله در روز ۹ اردیبهشت‌ماه، سالروز شهادت شهید عبدالحسین برونسی، بسیجی شاخص قشر کارگر در مرکز منطقه شمال غرب برگزار می‌شود.

## میز خدمت

### در ناحیه مرکزی منطقه اراک

با توجه به دستورات و آیین مقدس اسلام و به منظور استقرار سامانه‌های مدیریت کیفیت، جلب رضایت مشتری و هدایت و راهنمایی ارباب رجوع در ناحیه مرکزی، میز خدمتی با حضور سیدمحمود فراهانی‌راد، رئیس این ناحیه تشکیل شد.

به گزارش روابط عمومی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه مرکزی، این میز خدمت به طور روزانه و مستمر برپاست و امید می‌رود این گونه اقدامات در جهت جلب رضایت ارباب‌رجوع موثر واقع شود.

## بازدید فشرده از گاز پارس تامین شهرستان

فرمانران و اعضای شورای تامین شهرستان مشهد به همراه مدیر منطقه ۴ عملیات انتقال گاز، از شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی بازدید کردند.

به گزارش روابط عمومی شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی، ۲۱ نفر از اعضای شورای تامین شهرستان مشهد طی دو روز، تاسیسات پالایشگاهی مجتمع گاز و همچنین پتروشیمی نوری(برزویه) و اسکله پتروشیمی را مورد بازدید قرار دادند.

مهندس شعبانپور، مدیرعامل مجتمع ضمن خیرقدم به بازدیدکنندگان در سالن کنفرانس پالایشگاه اول، بعد از نمایش فیلم «از افتخار» درباره فعالیت‌های مجتمع گزارش ارائه کرد.

گفتنی است، بازدید از پالایشگاه سوم(فازهای ۴ و ۵)، پالایشگاه پنجم(فازهای ۹ و ۱۰) و اسکله بندری پارس، از دیگر برنامه‌های این گروه بود.

## عبادت مدیر و مسوولان پخش منطقه همدان از پدر سردار شهید علی چیت‌سازیان

به دنبال انتشار خبر بیماری پدر یکی از سرداران شهید دفاع مقدس، مدیر و جمعی از مسوولان شرکت پخش منطقه همدان با حضور در منزل این خانواده ایثارگر، ضمن ادای احترام به مقام دو شهید برجسته و والا مقام این خانواده، از حاج‌ناصر چیت‌سازیان، پدر سردار رشید اسلام علی‌چیت‌سازیان عبادت کردند.

به گزارش روابط عمومی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه همدان، حاج‌ناصر چیت‌سازیان چند سالی است با همکاری جمعی از دوستان خیراندیش به سرمایه‌گذاری و تأسیس مجتمع بین راهی سفینه غرب در مسیر جاده همدان – کرمانشاه(مسیر اصلی زائران کربلای معلی) اقدام کرده است. ازجمله امکانات ایجاد شده در این مجتمع، مسجدی بزرگ است که مورد استفاده و توجه بسیاری از رهگذران قرار می‌گیرد. جایگاه عرضه سوخت این مجتمع نیز در زمره مراکز سوخت‌رسانی ممتاز ناحیه پهار و منطقه همدان محسوب می‌شود. گفتنی است، مهندس عزیز، مدیر شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه همدان و همراهان ضمن تفقد و دلجویی از این پدر بزرگوار و اعلام آمادگی برای همکاری بیشتر، برای وی از درگاه‌ایزدتمثال طلب عافیت کردند.

## بازدید دانش آموزان از مرکز انتقال نفت بایطاق

۴۰ نفر از دانش آموزان مدارس حومه مرکز انتقال نفت بایطاق در مقاطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان از این مرکز بازدید کردند و با فعالیت‌ها و عملکرد این مرکز آشنا شدند.

به گزارش روابط عمومی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه غرب: رئیس مرکز انتقال نفت بایطاق در این باره گفت: در این بازدید دوساعته که به منظور آشنا کردن دانش آموزان با وظایف منطقه غرب انجام شد، دانش آموزان با نحوه عملکرد توربین‌ها، دیزل ژنراتور، مخزن نفت خام، پمپ‌ها و تجهیزات نصب شده و همچنین موارد ایمنی و حفاظت از حريم خطوط لوله انتقال نفت آشنا شدند.

مهندس روح‌الله ارمندنی افزود: در این بازدید همچنین در مورد چگونگی عملکرد خطوط لوله و فرایند انتقال نفت خام و فرآورده و خطرات احتمالی ناشی از بی‌توجهی به علائم هشداردهنده و سایر نکات ایمنی توضیحاتی ارائه شد.

گفتنی است که در پایان این بازدید علاوه‌بر پاسخ دادن به سوالات دانش آموزان در زمینه‌های مختلف، روابط عمومی منطقه نیز بسته‌هایی فرهنگی با آرم و مشخصات شرکت را به دانش آموزان اهدا کرد.

نیروهای پیمانکاری در سامانه جامع نیروی انسانی است، به مرحله اجرا در آمده است.
پرکارال افزود: تاکنون در مجموع ۷۲۰ قرارداد مستقیم منعقد شده است و تا پایان ماه جاری با توکل به خداوند متعال، فرایند عقد قرارداد مدت موقت مستقیم با نیروهای فوق‌دیپلم به بالا به پایان خواهد رسید. وی در پایان از زحمات تمام کارکنان در بهداشت و درمان‌های تابع، به خصوص ستاد اطلاعات و بایگانی شناسایی و واحد بررسی پرونده‌های نیروهای پیمانکاری» مراحل کار که شامل تنظیم و بررسی پرونده، تعیین حقوق، اخذ شماره پرسنلی از سامانه جامع و در نهایت تغذیه اطلاعات دیگر مربوط به

مدیریت منابع انسانی و هماهنگ کننده این کارگروه، ضمن اعلام مطلب فوق گفت: برای سهولت کار و پرداخت حقوق امور اداری مناطق بیست‌گانه سازمان در ۳ منطقه تهران، اهواز و شیراز، امور مربوط به این نیروها از مرحله جمع‌آوری اطلاعات به مرحله اجرایی و عملیاتی وارد شده است و در حال حاضر با تشکیل کارگروهی متشکل از «واحدهای حقوق و دستمزد، آمار و اطلاعات و بایگانی شناسایی و واحد بررسی پرونده‌های پیمانکاری» مراحل کار که شامل تنظیم و بررسی پرونده، تعیین حقوق، اخذ شماره پرسنلی از سامانه جامع و در نهایت تغذیه اطلاعات دیگر مربوط به

قرارداد کار مدت موقت به نوعی قرارداد کار مدت معین است که تفاوت آن در لزوم وجود سمت های سازمانی و پرداخت حقوق و مزایا خواهد بود و پس از بخشنامه مقام عالی وزارت نفت در زمینه مصوبه هیات دولت در مورد عقد قرارداد کار مدت موقت مستقیم با نیروهای پیمانکاری، با تشکیل کارگروهی در امور اداری سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت، عقد قرارداد موقت با نیروهای پیمانکاری دارای مدارک فوق دیپلم به بالا با توجه به بخشنامه یادشده آغاز شد.

به گزارش روابط عمومی سازمان بهداشت و درمان نفت، مسعود پرگال، مسوول اجرایی

