

المؤسسة الوطنية للنفط



تعديل لائحة التدريب والتطوير الموحدة

لقطاع النفط



تعديل لائحة التدريب والتطوير الموحدة لقطاع النفط

المحتويات

- | | |
|------------|--------------------------------|
| المادة 1 : | تعريف ات |
| المادة 2 : | أهداف وشروط التدريب |
| المادة 3 : | الخطة السنوية للتدريب والتطوير |
| المادة 4 : | عناصر الخط |
| المادة 5 : | تنفيذ الخط |

الباب الأول

أحكام عامة

- | | |
|------------|--------------------------|
| المادة 6 : | التدريب المحلي (بالداخل) |
|------------|--------------------------|

الفصل الأول التدريب أثناء العمل

- | | |
|------------|---|
| المادة 7 : | المقصود بالتدريب أثناء العمل واعداد وتنفيذ برامجه |
|------------|---|

الفصل الثاني التدريب خارج العمل

- | | |
|------------|--------------------|
| المادة 8 : | التدريب خارج العمل |
|------------|--------------------|

المادة 9 : المعاملة المالية للمتدرب خارج العمل

الفصل الثالث التدريب التأهيلي

- | | |
|-------------|--|
| المادة 10 : | الحالات التي يلجأ فيها للتدريب التأهيلي وإجراءات اختيار المتدربين. |
|-------------|--|

المادة 11 : المعاملة المالية للمستخدم المتدرب تدريبياً تأهيلياً

الباب الثاني

التدريب المحلي

- | |
|-----------------------------|
| الفصل الرابع التطوير الذاتي |
|-----------------------------|

المادة 12 : المقصود بالتطوير الذاتي

المادة 13 : المزايا المقررة للمنتسبيين لبرامج التطوير الذاتي

المادة 14 : مكافآت الحصول على شهائد دارسية

المادة 15 : الدراسة بالمراسلة

الباب الثالث

التدريب خارج
ليبيا

- | | |
|-------------|-----------------|
| المادة 16 : | التدريب بالخارج |
|-------------|-----------------|

اصطحاب المتدرب في الخارج لأسرته

عودة المتدرب لزيارة أسرته

عودة المتدرب في حالة وفاة أحد أقاربه

المعاملة المالية للمتدربين بالخارج

المعاملة المالية للموفدين بالخارج (تدريب طويل الأجل)

مصادر الإقامة



ص

المادة 23 :	مدة صرف المكافأة
المادة 24 :	المكافأة في حالة حصول المتدرب على مقابل نظير التدريب
المادة 25 :	تكليف انتقال المتدرب
المادة 26 :	تكليف دراسة الزوجة والأبناء
المادة 27 :	علاج المتدرب وأفراد أسرته
المادة 28 :	علاوة ذوى الاحتياجات الخاصة

باب الرابع
أحكام ختامية

المادة 29 :	إلغاء برنامج التدريب من قبل ادارة المؤسسة او الشركة
المادة 30 :	الجهة المكلفة بالمتابعة والإشراف
المادة 31 :	إجازات وترقيات وزيادات المتدرب
المادة 32 :	المحظورات على المتدرب
المادة 33 :	الالتزام بلوائح ونظم مكان التدريب
المادة 34 :	تغيير مكان أو نوعية التدريب
المادة 35 :	عقد التدريب
المادة 36 :	التحاق المتدرب بعمله بعد إنتهاء التدريب
المادة 37 :	الرجوع إلى لائحة الدراسات العليا بوزارة التعليم
المادة 38 :	تعديلات اللائحة



ملـ

الباب الأول

أحكام عامة

المادة (1)

تعريفات

يقصد بالكلمات والمصطلحات المذكورة فيما بعد المعانى المحددة أمامها كما وردت بهذه اللائحة .

قطاع النفط	القطاع
المؤسسة الوطنية للنفط	المؤسسة
الشركات التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط	الشركة
المرتب والعلاوات المسموح بها قانوناً	المرتب
المرتب بدون العلاوات	المرتب الأساسي
الموظف الذى يرشح لحضور دورة تدريبية	المستخدم المتدرب

المادة (2)

أهداف وشروط التدريب

يرحص قطاع النفط على تشجيع ومساعدة العاملين به من الليبيين على تحسين مستواهم كل حسب تخصصه بهدف الرفع من كفاءتهم ومهاراتهم ضمن مجالات وظائفهم الحالية أو الأعمال التي يمكن أن ينقلوا أو يرقوا إليها مستقبلاً وفق خطط واستراتيجيات القطاع .
ويعتبر كل مدير إدارة مسؤولاً عن تدريب وتطوير المستخدمين التابعين له سواء أثناء العمل أو خارجه فى إطار خطة التدريب المعتمدة للشركة ، على أن تتوفر فى من يرشح للتدريب الشروط التالية :-

1. أن يكون ليبي الجنسية .
 2. أن يكون عمر المتدرب يتناسب مع مراحل التدريب والتطوير وذلك وفق المسار الوظيفي للموظف .
 3. أن تتوافق فيه الشروط الازمة للتدريب من حيث المقدرة الجسمانية والعقلية ومستوى التعليم والتخصص واللغة والإلتزام والأخلاق .
 4. أن تكون الأولوية في التدريب حسب احتياجات العمل ولمن لم يتم ايفاده بالسابق .
- ويجب مراعاة الأهداف والاستراتيجيات التدريبية التالية :-

1. توفير الكوادر البشرية القادرة على تنفيذ المهام الأساسية والمساندة في العملية النفطية .
2. تنمية كفاءة وقدرة القوى العاملة بالمؤسسة وشركاتها وبما يواكب تطورات النشاط في قطاع النفط وبما يؤدي لارتقاء بمستوى الانتاج والبحث العلمي .
3. تأهيل الكوادر الوطنية لقيادة العمليات وتنفيذ المشاريع التخصصية .



4. توفير احتياجات حركةقوى العاملة وتعويض الفاقد منها بالقطاع.
5. تلبية احتياجات القطاع من القوى العاملة للخطط التنموية والمشاريع الجديدة.
6. تلبيب الوظائف التي يشغلها غير الوطنين بالقطاع.
7. التعاون مع الشركات العالمية ذات الاختصاص في نقل التقنية المتقدمة للقطاع.

المادة (3)

المخطة السنوية للتدريب والتطوير

تقوم إدارات التدريب والتطوير بالقطاع بوضع خطة سنوية للتدريب والتطوير بالتعاون مع الإدارات المختصة و يبدأ العمل بها من أول شهر (يونيو) وتنتهي بنهاية شهر (أغسطس) من كل عام، ويتم تقديمها للمؤسسة الوطنية للنفط في بداية شهر (سبتمبر) وذلك لدراستها واعتمادها ويفيد الشروع في تنفيتها مع بداية السنة التالية (شهر يناير).

وتكون نسبة التدريب 30% من القوى العاملة بالمؤسسة أو الشركة وتقسم بين الداخلي والخارجي بنسبة 70% للتدريب الداخلي و 30% للتدريب الخارجي من إجمالي المشمولين بالتدريب ولا يعتد بأي تدريب مع أى جهة (ما لم يكن مدرجاً بخطة التدريب المعتمدة من إدارة التدريب بالمؤسسة وشركاتها ولا يتم الصرف عليه ضمن ميزانيتها) وتكون هذه النسبة معنوم بها ما لم تقم المؤسسة بتعديلها وفق المتطلبات التدريبية السائدة .

المادة (4)

عناصر المخطة

يجب الالتزام عند إعداد الخطة بالأمور الآتية :-

1. التركيز على برامج التدريب والتطوير التي يمكن تنفيذها محلياً داخل الشركة أو خارجها وبالتعاون مع المعاهد والمؤسسات التعليمية والتدريبية المتخصصة أو عن طريق التعاون وتبادل الخبرات بين الشركات ولا يلجأ إلى التدريب في الخارج إلا في الحالات التي يتعد فيها التدريب محلياً.
2. توضيح الهدف من التدريب والتطوير لكل متدرب (المسار الوظيفي للموظف) وبيان ما إذا كان يقصد به الرفع من مستوى الأداء والدقة وزيادة الإنتاج أو التدريب على نظم جديدة تم إدخالها في العمل أو لإعداد المتدرب لوظيفة أخرى بالنقل أو الترقية أو غير ذلك من الأهداف.
3. تحديد المدة المناسبة للتدريب والتي لا تؤثر على متطلبات العمل.
4. موضوعات التدريب وأماكنها ومدتها (محلياً أو بالخارج) للمرشحين بالخطة.
5. تحديد عدد المرشحين للتدريب والتطوير حين إعداد الخطة التدريبية .
6. الميزانية التقديرية لتنفيذ الخطة.
7. تقييم شامل و كامل لخطة السنة المنتهية والأستفادة منها في إعداد خطة السنة التالية.
8. مراعاة التوجيهات العامة التي تصدر من حين لآخر من المؤسسة الوطنية للنفط لتنسيق التدريب مع احتياجات ومصالح البلد بصفة عامة.



المادة (5) تنفيذ الخطة

تقوم إدارات التدريب بتنفيذ الخطة بعد إعتمادها من المؤسسة وذلك بالتعاون مع مختلف الأجهزة المعنية داخل الشركة أو خارجها ، وكذلك تفعيل الشريك الأجنبي في التدريب للشركات المشاركة كمتابع لعملية التدريب، على أن يتم وضع استراتيجية تفي بالاحتياجات المستقبلية وفقاً للآتي:-

١. تحديد أولويات التدريب وموازنة المهارات والقدرات المتوفرة بين الكوادر البشرية العاملة بالشركة وفق الوصف الوظيفي لكل مهنة او وظيفة.
٢. إنشاء قاعدة بيانات للتدريب بالشركة على أن تكون متصلة بالإدارة العامة لتنمية الموارد البشرية حتى يتمكن المختصين من المؤسسة والشركات التابعة لها من متابعة العملية التدريبية.
٣. إشراك إدارة المرشح للتدريب في اختيار البرنامج التدريبي الملائم له وفق المهام التي يقوم بها أو التي ستؤدي لها مستقبلاً.
٤. تحليل وتقييم معدلات أداء المستخدمين وتحديد المرشحين للتدريب والتأهيل من الناحيتين الفنية والعمرية.
٥. تحديد الاحتياج التدريبي لكل متدرب مدرج بالخطة التدريبية قبل البدء بتنفيذ الخطة من قبل الادارة المعنية للمتدرب.



الباب الثاني

التدريب المحلي

المادة (6)

التدريب المحلي (والداخل)

يقصد به تنفيذ البرامج التدريبية عن طريق إدارة التدريب بالمؤسسة او الشركة والواردة بالخطط التدريبية بمراكيز التدريب والمعاهد والشركات التابعة لقطاع النفط او المراكز المعتمدة أو بالتعاقد مع محاضرين مختصين أو مع مراكز التدريب الأهلية أو الجامعات الوطنية المعتمدة بالداخل.

مجالات التدريب المحلي هي :

1. التدريب أثناء العمل.
2. التدريب خارج العمل.
3. التدريب التأهيلي
4. التطوير الذاتي.

ويشترط للتدريب الداخلي الآتي :

1. لا يكون قد سبق ترشيحه في دورة تدريبية وانسحب منها أو لم يلتزم بها أو أخل بأحد شروط التدريب .
2. أن تتوفر فيه الشروط والمؤهلات الازمة للوظيفة المراد تدريسيه عليها .
3. أن يكون لائقاً صحياً .

الالتزامات التي تقع على عاتق المتدرب :

1. رد كافة مصاريف الدراسة في حالة انسحاب المتدرب او رفضه استكمال برنامجه التدريبي (بدون عذر قبله ادارة التدريب) مستقبلاً.
2. سحب المتدرب من البرنامج التدريبي وحرمانه من التدريب المحلي مستقبلاً ولمدة (سنتين) في حال تكرار غيابه بدون عذر مقبول.

الفصل الأول التدريب أثناء العمل

المادة (7)

المقصود بالتدريب أثناء العمل وأهدافه وتنفيذ برامجه

يقصد بالتدريب أثناء العمل التدريب المنظم الذي يتم حسب برامج تدريبية معدة ومعتمدة من الإدارة المختصة وإدارة التدريب والمتدرب نفسه ، ويتم هذا النوع من التدريب أثناء ساعات العمل وهذا النوع من التدريب موجه إلى تدريب الموظفين والفنين المستجدين أو المنتقلين إلى وظيفة أخرى على القيام بمهام محددة لأي وحدة إدارية بالمؤسسة أو الشركة .



وتقوم إدارة التدريب بالتعاون مع الإدارات المختصة بإعداد برامج التطوير المكثف وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى التدريب أثناء وقت العمل الرسمي وتدرج بالخطوة، وتعد هذه البرامج من قبل رؤساء العمل المختصين وبمعرفة إدارة المتدرب وإدارة التدريب ويعتبر رؤساء الأقسام والمشرفون والخبراء مدربين أثناء العمل وتقع عليهم مسؤولية تدريب مرؤسيهم حسب نصوص هذه اللائحة ويجوز عند الضرورة تعين مدربين مختصين بالتدريب أثناء العمل فقط ، على الأقل تزيد الفترة الزمنية للتدريب عن [6] ستة أشهر.

الفصل الثاني التدريب خارج العمل

المادة (8)

التدريب خارج العمل

يقصد بالتدريب خارج العمل: التدريب الذي يتفرغ له المتدرب من عمله المعتمد داخل العمل أو خارجه في معهد أو مركز تدريبي أو هيئة أو مؤسسة علمية ويكون مدرجاً ضمن خطة التدريب المعتمدة ويهدف إلى تنمية قدرات الموظف في عمله أو لشغل وظيفة أخرى ، ويشمل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية لمدة لا تتعدي أثنتي عشر شهراً .

المادة (9)

المعاملة المالية للمتدرب خارج العمل

يمنح المتدرب خارج العمل مرتبه كاملاً ، فإذا كان مكان التدريب يبعد عن مقر عمله بمسافة تزيد على ستين كيلو متراً فيمنح بالإضافة إلى ذلك العلاوات الآتية :-

- تكلفة المواصلات عند بداية الدورة التدريبية ونهايتها إذا لم توفر له جهة العمل وسيلة النقل اللازمة.
 - مكافأة وقدرها عشرون ديناراً عن كل يوم حضور فعلى للعاملين بالحقول والموانئ النفلية.
 - إذا وفرت جهة العمل الإقامة الكاملة للمتدرب فيمنح 40% من قيمة المكافأة .
 - إذا وفرت جهة العمل السكن فقط فيمنح المتدرب 60% من قيمة المكافأة .
- كما تم وضع بعض الحوافز المادية والإدارية للمشاركين والتحصلين على معدلات عالية في البرامج المحلية وفقاً للآتي :-

أولاً دورات اللغة الإنجليزية : والتي تنظم تحت إشراف إدارة التدريب والتطوير بشرط أن تؤدي إلى أحد معدلات التصنيفات الآتية :-

(IELTS 6.5 فأعلى)

(TOEFL 550 فأعلى)

Cambridge ESOL Examination FCE (فأعلى)



بحيث يتقاضى المتدرب عند إجتيازه لكل مستوى دراسي [220] ساعة والمؤدي للحصول على شهادة معتمدة وبتقدير [ممتر] مكافأة وقدرها [300 د.ل] ثلاثة دينار ليبي فقط ، و بتقدير (جيد جدا) مكافأة وقدرها [250 د.ل] مائتان وخمسون دينار ليبي فقط ، و بتقدير (جيد) مكافأة وقدرها (200 د.ل) مائتان دينار ليبي فقط ، و بتقدير (مقبول) مكافأة وقدرها [100 د.ل] مائة دينار ليبي فقط ، ولا يصرف هذا المبلغ في حالة إعادة المستوى (الفصل) او بلوغ ساعات الغياب لأكثر من [20] ساعة اثناء الفصل الدراسي الواحد.

كما يمنح المتدرب عند حصوله في نهاية الدورات على أحد المعدلات المذكورة أعلاه مكافأة وقدرها [800 د.ل] ثمانمائة دينار ليبي فقط مع تميزه إدارياً وتكون له أولوية الترشيح بالدورات والمؤتمرات الدولية التي تتوافق و مجال تخصصه.

ثانياً دورات إستعمال الحاسوب لغير المتخصصين: ويقصد بها الدورات المكتففة في مجال المعلومات للحصول على إحدى الرخص الدولية في مجال إستعمالات الحاسوب أو مايعادلها وهي على سبيل المثال كالتالي :-

(International Computer Driving License ICDL)
(European Computer Driving License ECDL)
(Cambridge Certificate of IT Skills)

يمنح المتدرب المشارك بأى من هذه الدورات مكافأة قدرها [150 د.ل] مائة وخمسون ديناراً بشرط حضور الدورة التدريبية كاملة وعدم تجاوزه (10) عشرة ساعات غياب خلال فترة التدريب بعدم او بدون عذر.

وعند إجتيازه إمتحانات التدريب كاملة والحصول على أحد الشهائد المذكورة أعلاه يتم صرف مكافأة وقدرها (350 د.ل) ثلاثة وخمسون دينار ليبي فقط وبشرط عدم إعادة الامتحان ، كما يتم حفظ تلك الشهادة بالملف الشخصى للمعنى عن طريق إدارة التدريب .

ثالثاً برامج التدريب في مجال الحاسوب بالنسبة للمتخصصين : والتي تشرف عليها إدارة التدريب بالشركة وبشرط أن تؤدى للحصول على الشهائد الدولية المعتمدة في مجالات أنظمة قواعد البيانات (أوراكل) وشهائد مايكروسوفت المعتمدة وكذلك الشهائد المعتمدة في مجال شبكات الحاسوب بح حيث يمنح المشاركون بهذه الدورات مكافأة وقدرها [150 د.ل] مائة وخمسون ديناراً بشرط الحضور الكامل لأكثر من 95% من ساعات التدريب وعند حصول المتدرب على أحد الشهائد الدولية المعتمدة في مجال الحاسب الآلي يمنح مكافأة وقدرها (500 د.ل) خمسمائة ديناراً وبشرط عدم إعادة الإمتحان .

رابعاً برامج التدريب التطويرية التنشيطية: وهي التي تؤدى لرفع الكفاءات في المجالات الفنية والإدارية والتخصصية أثناء ساعات الدوام الرسمي (تدريب خارج العمل) و هي عادة لا تتجاوز أربعة أسابيع والأسبوع التدريبي لا يقل على 3 أيام .. وليس في مجالات التدريب المذكورة أعلاه حيث يمنح المشاركون بها مكافأة وقدرها [100 د.ل] مائة دينار عن الأسبوع الواحد ، كما يمنح المشاركون بالدورات الفنية والإدارية والتخصصية المعتمدة من المؤسسات الدولية مكافأة وقدرها



[500 دل] خمسة دينار ، وبشرط عدم اعادة الامتحان وأن تكون الدورات المشارك بها ذات علاقة بالوظيفة التي يشغلها المتدرب .

خامساً التدريب أثناء العمل: ويكون ذلك داخل كل إدارة حسب تخصصها وأغراضها ويوضع برنامج تدريب زمنى وبالتنسيق مع إدارة التدريب بالشركة وذلك للموظفين الجدد من خلال إسناد أعمال لهم وفق مؤهلاتهم والوظائف المسندة إليهم ويتم تشجيعهم بصرف مكافأة مالية وقدرها [500 دل] خمسة ديناراً بشرط انتهاء فترة التدريب بنجاح .

سادساً فيما يتعلق بالمتابعة: تتولى إدارة التدريب بالمؤسسة والشركات التابعة لها متابعة تنفيذ الحوافز المنصوص عليها بعد إنتظام المرشحين بالدورات التدريبية المحلية حسب طبيعة أعمالهم ووفق الاحتياجات التدريبية بالإدارات المختلفة وبما يلبى سد الاحتياجات من بعض المصادر المتوفرة محلياً والإستفادة من خدماتها ، كما يتم تفرغ المشاركين بهذه الدورات كلياً أو جزئياً من أعمالهم ويسنح المتدرب ساعتين قبل نهاية الدوام الرسمي وذلك في حالة مشاركتهم بالبرامج التي تنفذ بالفترة المسائية .

الفصل الثالث التدريب التأهيلي

المادة (10)

الحالات التي يلما فيها للتدريب التأهيلي وإجراءاته لاختبار المتدربين

يكون التدريب التأهيلي في الحالات التي لا يتوفّر فيها العنصر الوطني عن طريق النقل من داخل القطاع أو عن طريق التعيين وذلك لسد حاجة الشركة ، ولتلقيب الوظائف التي يشغلها الأجانب تقوم إدارات التدريب بالشركات بالتعاون مع إدارات شئون الموظفين والإدارات المختصة بتحديد العدد اللازم من العناصر الوطنية لتأهيلهم لتلك الوظائف المحددة بالملك والتي مازالت شاغرة أو يشغلها أجانب مع تحديد الشروط اللازم توافرها في المتدرب وتعطى الفرصة أولاً للعاملين بالشركة تم القطاع وإذا لم يتوفّر العدد اللازم تتجه إدارات التدريب عن طريق المؤسسة إلى لجنة تنسيق وتنسيب الطلبة للحصول على الأعداد الازمة وتنسيبهم إلى مراكز التدريب والتأهيل المعتمدة داخل القطاع أو خارجه حسب برامج تدريبية معتمدة .

المادة (11)

المعاملة المالية للمتدرب في تدريبياً تأهيلياً

يمنح المتدرب تدريبياً تأهيلياً المزايا التالية :-

1. المرتب كاملاً طيلة مدة التدريب.

2. تكلفة المواصلات عند بداية الدورة التدريبية ونهايتها وكذلك في كل عطلة رسمية تستمر أكثر من يومين إذا كانت الدورة التدريب خارج مقر العمل وتبعد أكثر من ستين كيلو متراً عن مقر عمل المتدرب .

3. يحتفظ المتدرب بحقه في الزيادات السنوية والترقيات .



الفصل الرابع التطوير الذاتي

المادة (12) المقصود بالتطوير الذاتي

يشجع القطاع العاملين به على تنمية وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية وذلك عن طريق الإنضاب إلى المدارس المسائية والجامعات والمعاهد المعتمدة من الدولة والدورات التدريبية كل حسب رغبته الشخصية وعلى أن يكون ذلك في مجال العمل وبما لا يتعارض ومهام وظائفهم ، على أن تقوم إدارات التدريب والإدارات المختصة بالإشراف على ذلك وتنظيمه وضمه إلى الخطة السنوية للتدريب والتطوير .

ويشترط للإنضاب للتطوير الذاتي الشروط التالية :

- 1- لا تقل مدة خدمة المستخدم [المتدرب] عن [3] ثلاثة سنوات .
- 2- لا يقل تقييم أدائه خلال الستين الأخيرتين عن [جيد] .
- 3- توافق مجال تخصص الدراسة مع طبيعة عمل المستخدم .
- 4 موافقة الإدارة التي يتبعها المستخدم وكذلك إدارة التدريب التي تقوم بمخاطبة الجهات المعتمدة المراد الإنضاب إليها .
- 5- عدم تغيير مكان أو موضوع الدراسة أو تغيير مجال التخصص المذكور بطلب الإنضاب .
- 6- عدم المطالبة بالتسجيل مرة أخرى في أي برنامج [كلي أو جزئي] في حالة الفشل في استكمال الدراسة وعدم الحصول على المعدل المطلوب .
- 7- رد كافة المصارييف [تكاليف الدراسة] في حالة انسحابه أو رفضه لاستكمال دراسته أو عدم استكمالها في الموعد المحدد لها ما لم يتم الموافقة على تمديدها لفترة إضافية .

المادة (13)

المزايا المقدمة للمتنيسين لبرامج التطوير الذاتي

يمنح المنتسبون إلى برامج التطوير الذاتي المزايا الآتية :

- إجازة بمرتب تغطي فترة الامتحانات وأيام السفر لها وكذلك يومين للتسجيل في بداية كل سنة أو فترة دراسية إذا كان مقر الدراسة بعيداً عن مقر العمل أو الإقامة العادلة .
- يعوض المنتسب عن تكاليف السفر لغرض الامتحان أو التسجيل.
- يمنح المنتسب علاوة مبيت لا تتجاوز عشرة ديناراً يومياً لفترة الامتحانات فقط إذا كان مقر الامتحان يبعد أكثر من ستين كيلو متراً عن مقر العمل أو الإقامة العادلة ويشترط في هذه الحالة الحصول على درجة النجاح في الامتحان الذي أداه.
- يعوض المنتسب عن الرسوم الدراسية التي يدفعها للجهة التي يدرس أو يتدرُّب بها بشرط تقديم إيصالات رسمية معتمدة منها على أن يكون ناجح في مجال دراسته.



الفصل الرابع التطوير الذاتي

المادة (12) المقصود بالتطوير الذاتي

يشجع القطاع العاملين به على تنمية وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية وذلك عن طريق الإنضاب إلى المدارس المسائية والجامعات والمعاهد المعتمدة من الدولة والدورات التدريبية كل حسب رغبته الشخصية وعلى أن يكون ذلك في مجال العمل وبما لا يتعارض ومهام وظائفهم ، على أن تقوم إدارات التدريب والإدارات المختصة بالإشراف على ذلك وتنظيمه وضمه إلى الخطة السنوية للتدريب والتطوير .

ويشترط للإنضاب للتطوير الذاتي الشروط التالية :

- 1- لا تقل مدة خدمة المستخدم [المتدرب] عن [3] ثلاثة سنوات .
- 2- لا يقل تقييم أدائه خلال الستين الأخيرتين عن [جيد] .
- 3- توافق مجال تخصص الدراسة مع طبيعة عمل المستخدم .
- 4- موافقة الإدارة التي يتبعها المستخدم وكذلك إدارة التدريب التي تقوم بمخاطبة الجهات المعتمدة المراد الإنضاب إليها .
- 5- عدم تغيير مكان أو موضوع الدراسة أو تغيير مجال التخصص المذكور بطلب الإنضاب .
- 6- عدم المطالبة بالتسجيل مرة أخرى في أي برنامج [كلي أو جزئي] في حالة الفشل في استكمال الدراسة وعدم الحصول على المعدل المطلوب .
- 7- رد كافة المصارييف [تكاليف الدراسة] في حالة انسحابه أو رفضه لاستكمال دراسته أو عدم استكمالها في الموعد المحدد لها ما لم يتم الموافقة علي تمديدها لفترة إضافية .

المادة (13)

المزايا المقدمة للمتنيسين لبرامج التطوير الذاتي

يمنح المنتسبون إلى برامج التطوير الذاتي المزايا الآتية :

- إجازة بمرتب تغطي فترة الامتحانات وأيام السفر لها وكذلك يومين للتسجيل في بداية كل سنة أو فترة دراسية إذا كان مقر الدراسة بعيداً عن مقر العمل أو الإقامة العادلة .
- يعوض المنتسب عن تكاليف السفر لغرض الامتحان أو التسجيل .
- يمنح المنتسب علاوة مبيت لا تتجاوز عشرة ديناراً يومياً لفترة الامتحانات فقط إذا كان مقر الامتحان يبعد أكثر من ستين كيلو متراً عن مقر العمل أو الإقامة العادلة .
- ويشترط في هذه الحالة الحصول على درجة النجاح في الامتحان الذي أداه .
- يعوض المنتسب عن الرسوم الدراسية التي يدفعها للجهة التي يدرس أو يتدرُّب بها بشرط تقديم إيصالات رسمية معتمدة منها على أن يكون ناجح في مجال دراسته .



ولمدة لا تتجاوز (36) شهرا للإجازة العليا [الماجستير] ولمدة [48] شهرا للإجازة الدقيقة [الدكتوراه].

2. أن يكون الایفاد للتسجيل والمراجعة لمرتين في السنة الواحدة ولا يتعدى [15] يوم ، خمسة عشر يوماً في كل مرة .

3. يعامل الموفد وفقاً للائحة التدريب الموحدة بقطاع النفط .

4. أن يضمن ضمن خطة التدريب الخارجي للشركة أو المؤسسة .

5. الا يزيد عدد الملتحقين ببرنامج الدراسة بالراسلة بما نسبته 5% من إجمالي المسؤولين من التدريب الخارجي.

6. رد كافة المصروفات من قبل المتدرب في حالة انسابه او عدم استكماله لمدة الدراسة في موعدها.

7. أن تكون الدراسة بجامعات معتمدة ومعترف بها دولياً.

8. يمنح المتدرب إجازة تدريب بمرتبتها وقدرها ثلاثة أيام لغرض إجراء الامتحان النهائي والمناقشة عند تقديمها لبحثه ويعامل المتدرب على أساس أنه موظف للتدريب بالخارج طبقاً للمادة [20] فقرة .6



الباب الثالث

التدريب خارج ليبيا

المادة (16)

التدريب بالخارج

يقصد بالتدريب بالخارج : إيفاد المرشحين إلى خارج ليبيا بهدف اكتسابهم معارف ومهارات لا تتوفر إمكانيات التدريب عليها محلياً على أن يكون المرشح للتدريب بالخارج قد أمضى سنتين بالوظيفة.

وتكون أولوية الترشيح في الدورات التدريبية بالخارج في حالة توفيقه (ناجحه) في الحصول على أحد معدلات التصنيفات الآتية:-

- IELTS فأعلى

- TOEFL فأعلى 550

CAMBRIDGE ESOL EXAMINATION (FCE) -

مجالات التدريب بالخارج :

يسمح بالتدريب بالخارج في المجالات التي يتعدى فيها التدريب محلياً والتي تهدف لتطوير المؤهلين علمياً وذوى الخبرة العملية الطويلة في مجالات عملهم بقصد رفع الكفاءة الإنتاجية لديهم أو ترقيتهم إلى وظائف أعلى أو إدخال نظم جديدة في العمل يحتاج التعامل معها إلى التدريب أو الإطلاع على أحدث السبل والأساليب المتبعة ، ويتم ذلك بحضورهم دورات قصيرة متخصصة أو حلقات دراسية أو ندوات وتتراوح مدة التدريب من أسبوع واحد إلى أثني عشر شهراً ، ويجب أن لا تتجاوز مدة التدريب أثني عشر شهراً . وفي حالة التمديد لهذه البرامج يطبق عليها نفس ماهو معنوياته بالانحة التدريب الموحدة بالقطاع بشرط احضار مايفيد التمديد من الجهة الموفد إليها المتدربي على أن يعتمد التمديد من قبل رئيس مجلس الادارة بالمؤسسة الوطنية للنفط .

اما فيما يتعلق بالتدريب طويل الأجل (دراسات عليا) :

فيقصد به تأهيل المتدربيين أكاديمياً وفنرياً (تأهيل أكاديمي أو تقني للموهوبين والمتميزين) لسد حاجة القطاع من الوظائف الفنية أو الإدارية أو التخصصية ويعودي البرنامج للحصول على مؤهل عالي (دبلوم دراسات عليا) أو ماجستير أو دكتوراه وتتجاوز مدة التدريب فيه أثني عشر شهراً ويدخل ضمن برنامج الدراسات العليا وتحدد نسب الدراسات العليا لهذا النوع من التدريب لموظفي المؤسسة وشركتها حسب جدول زمني تعلن عنه المؤسسة الوطنية للنفط بالتنسيق مع وزارة النفط ويطبق بشأنه لأنحة البعثات الدراسية الصادرة عن التعليم العالي . وزارة النفط والغاز



المادة (17)

إصطحاب المتدرب في الخارج لأسره

يسمح للمتدرب الموفر إلى الخارج باصطحاب أسرته (زوجته وأطفاله القصر) على نفقة جهة العمل إذا جاوزت مدة التدريب ثلاثة أشهر ما لم تتطلب مصلحة التدريب غير ذلك . ويحق له أن تلحق به الأسرة إذا لم يصطحبها بشرط أن تكون المدة المتبقية من البرنامج أكثر من ستين يوماً، و يسمح للموفدة غير المتزوجة إصطحاب أحد المحارم فقط .

المادة (18)

مدة المتدرب لزيارة أسرته

إذا زادت مدة التدريب عن ستة أشهر ولم يصطحب المتدرب أسرته ولم تتحق به ، يسمح له بالعودة لغرض الزيارة على نفقة جهة العمل مرة واحدة أثناء عطلة رسمية ولمدة أسبوعين بشرط أن لا تقل المدة المتبقية من التدريب عن شهرين [60 يوماً] .

المادة (19)

مدة المتدرب في حالة وفاة أحد أقاربه

في حالة وفاة أحد أقارب المتدرب الموفر يجوز الموافقة على رجوعه إلى البلاد على أن لا تزيد مدة غيابه عن التدريب على أسبوعين ويقصد بالأقارب في تطبيق المادة الأبوين والزوجة والأبناء والإخوة والأخوات وكذلك والدي الزوجة فقط .

المادة (20)

المعاملة المالية للمتدربين بالخارج

1. تكون المعاملة المالية للمتدرب الموفر للتدريب في الخارج على النحو التالي :-
أ. يمنح المتدرب مكافأة شهرية تصرف له في بلد التدريب وفقاً للجدول رقم [1] المبين بالمادة [21]، وتحدد قيمة المكافأة الشهرية بالدينار الليبي .
ب. ولأغراض تحديد قيمة المكافأة التي تمنح للمتدرب بالخارج تقسم البلدان العربية والأجنبية إلى الفئات الواردة في الجدول رقم [2] المبين بالمادة رقم [21] .
2. تتحمل جهة العمل كافة رسوم التدريب والتأمينات المقررة على المتدرب وفقاً لنظام جهة التدريب ويحق لها خصم الرسوم والمصروفات المشار إليها في حالة امتناع الموفر عن أداء الإمتحان لغير سبب قانوني .
3. تتولى جهة العمل توفير أدوات ولوازم التدريب بما يعادل [75 دل] خمسة وسبعين دينار ليبي شهرياً خلال مدة التدريب وتصرف لكل موفر في دورة تدريبية بالخارج تزيد مدتها



A handwritten signature in black ink, likely belonging to a responsible official, is located in the bottom right corner of the page.

- عن شهر واحد (30) يوم ، كما يتم توفير جهاز حاسوب المستخدم الموفد في دورة تدريبية لا تقل عن (3) ثلاثة أشهر، وبتكلفة لا تتجاوز (1000) ألف جنية إسترليني أو ما يعادله.
4. يستمر صرف المكافأة الشهرية للمتدرب طيلة فترة بقاءه مريضاً بالمستشفى بشرط أن لا تتجاوز مدة بقاءه (3) ثلاثة أشهر خلال مدة التدريب فإذا جاوزت المدة ذلك وجب إيقاف صرف المكافأة ، والإستمرار في تحمل تكاليف علاجه إذا لزم الأمر وذلك بناءً على التوصية الطبية مع النظر في أمكانية علاجه داخل ليبيا.
5. إذا جاوزت مدة التدريب (3) ثلاثة أشهر تحملت الجهة الموفدة الإقامة فقط (المبيت+غسيل ملابس) للأسبوعين الأولين من سفر ووصول المتدرب إلى مكان التدريب ولل أسبوع الأخير من البرنامج التدريسي بفندق (3 أو 4) نجوم ويمنح المتدرب مكافأة مقدارها (\$50) خمسون دولار عن اليوم الواحد له وكل فرد من أفراد أسرته (كبدل أكل) خلال فترة إقامته بالفندق .
6. إذا لم تجاوز مدة التدريب شهراً واحداً (30) يوماً يمنح المتدرب مكافأة مقدارها (60 دل.) ستون دينار ليبي عن اليوم الواحد بحيث يصرف للمتدرب 40% من قيمة المكافأة في حالة قيام جهة العمل أو التدريب بتوفير الإقامة الكاملة له خلال فترة التدريب ويصرف له 75% منها في حالة توفر السكن فقط ، ويكون ذلك وفق تقدير جهة العمل وبناءً على طلب المتدرب
7. إذا جاوزت مدة التدريب (30) ثلاثون يوماً ولم تجاوز ثلاثة أشهر (90) تسعون يوماً تحملت الجهة الموفدة الإقامة الكاملة للأسبوع الأول من سفر ووصول المتدرب إلى مكان التدريب كما يحق للمتدرب طلب الإقامة فقط [المبيت + غسيل الملابس] ويمنح مكافأة مقدارها [\$50] خمسون دولاراً عن اليوم الواحد [كبدل أكل] ويعامل معاملة الغير مصحوب "أعزب" ويمنح المتدرب مكافأة شهرية تصرف له في بلد الدورة وفقاً للجدول رقم (1) ويستثنى من ذلك الإقامة ضمن عقود التدريب .

المادة (21)

المعاملة المالية للموفدين بالخارج (تدريب طويل الأجل)

تكون المعاملة المالية للموفد للتدريب بالخارج تدريبياً طويلاً الأجل على النحو التالي: -

1. يمنح المتدرب مكافأة شهرية (تحدد بالدينار الليبي) تصرف له في بلد التدريب وفقاً للجدولين (1،2) بهذه المادة.
2. أ . يتقاضى المستخدم مانسبته (75%) من مرتبه الأساسي في ليبيا اذا كان متزوج وغير مصحوب بعائلته .
ب. يتقاضى المستخدم ما نسبته (50 %) من مرتبه الأساسي في ليبيا اذا كان اعزب او متزوج ومصحوب بعائلته .
ج. إذا لم يكمل تدريبيه في المدة المحددة خصم ما تم صرفه له عن كامل المدة على أقساط عند عودته إلى أرض الوطن .
3. يمنح المتدرب ما يعادل مكافأة شهرين تصرف له قبل سفره أو عند وصوله إلى بلد التدريب وذلك لمواجهة نفقات تجهيز السكن، بحيث يعتبر الشهر الاول مدفوعاً مقدماً



- والشهر الثاني سلفة شخصية تسترد من المكافأة على أقساط شهرية تقسم على المدة المتبقية من التدريب.
4. يصرف للمتدرب بعد إنتهاء دراسته بنجاح وبتقدير امتياز وفى المدة المحددة له وحصوله على أحد الشهائد الدولية في مجال تخصصه مكافأة شهر واحد ويكون للموفد الملتحق بالجامعات المعتمدة والمصنفة ضمن أفضل عشر أوائل الحق في مكافأة راتب شهرين تصرف له بعد عودته مع منحه شهادة تقدير تحفظ بملفه الوظيفي .
5. تتحمل جهة العمل كافة رسوم التدريب والتأمينات المقررة على المتدربين وفقاً لأحكام هذه اللائحة ويحق لها خصم الرسوم والمصروفات من المكافأة المستحقة للمتدرب في حالة امتناعه عن أداء الامتحانات المقررة.
6. يصرف للمتدرب بدل كتب وأدوات علمية لمرة واحدة في السنة وفقاً لما هو مبين في الجدول رقم (3) بهذه المادة ولا يصرف هذا البدل عن السنة التدريبية التي يعيدها المتدرب، كما يمنح المتدرب منحة مالية لشراء الحاسوب الآلي وقدرها [£ 1000] الف جنيه استرليني أو ما يعادله ولمرة واحدة فقط .



الجدول التوضيحية باللائحة

** الجدول رقم (1) **

القيمة محسوبة بالدينار الليبي شهرياً "الدينار يساوي اربعة دولار".

المنطقة	المصحوب بزوجة وأكثر من طفلين	المصحوب بزوجة وبطفل أو اثنين	المصحوب بزوجة	للأعزب ولغير المصحوب بزوجة
الأولى	665 د.ل	608 د.ل	520 د.ل	423 د.ل
الثانية	718 د.ل	659 د.ل	570 د.ل	469 د.ل
الثالثة	770 د.ل	709 د.ل	618 د.ل	516 د.ل
الرابعة	823 د.ل	760 د.ل	667 د.ل	563 د.ل
الخامسة	875 د.ل	810 د.ل	715 د.ل	608 د.ل

** الجدول رقم (2) **

** تقسم البلدان حسب الناطق **

المنطقة	الدول
الأولى	تونس - مصر - المغرب - سوريا - الجزائر - الباكستان - التشيك - السلفاك - رومانيا - بلغاريا - مالطا - قبرص - العراق - تايلاند - تايوان - الفلبين - كمبوديا - كوريا الشمالية - الهند.
الثانية	البرتغال - الصين - ماليزيا - اندونيسيا - نيبال - المجر - بولندا - المكسيك - بنما - كولومبيا - اليونان - اوكرانيا - كازاخستان - بيلاروسيا - روسيا البيضاء - اوزبكستان - جورجيا - اذربيجان - مولدافيا - قرقازيا - طاجكستان - ارمينيا - تركستان - استونيا - لاتفيا - لتوانيا - سلوفينيا - البوسنة والهرسك - مقدونيا - كرواتيا - البير - سيريللانكا - البرازيل.
الثالثة	السعودية - اليمن - الكويت - الامارات العربية المتحدة - قطر - البحرين - سورينام - فنزويلا - الاردن - لبنان - عمان - ايران .
الرابعة	افغانستان - فانواتو - جرين لاند - السودان - بتسوانا - بورندي - تشاد - النيجر - رواندا - سيراليون - مورشيوس - افريقيا الوسطى - التوجو - كينيا - نيكاراجوا - سيشل - موريتانيا - الكمرنون - مدغشقر - السنغال - بوركينا فاسو - مالي - غامبيا - بنغلاديش - غويانا - كوبا - اثيوبيا - تنزانيا - بنين - توينيداد - وكوباجو - اوغندا - جرينادا - موزمبيق - زيمبابوي - جيبيتي - الجابون - جزر القمر - محل الذيب - غينيا كوناكري - غينيا الاستوائية - غينيا بيساو - ساو تومي وبرنس - زائير - الصومال - تيجيريا - غانا - ليبيريا - ساحل العاج - ناميبيا - ملاوي - انجلترا - الكنغو براز فيل - جنوب افريقيا - ترکيا - فيتنام - كوريا الجنوبية - البنما .
الخامسة	الولايات المتحدة الامريكية - اليابان - سويسرا - صربيا - روسيا الاتحادية - اسبانيا - استراليا - هولندا - ايطاليا - السويد - بلجيكا - فرنسا - بريطانيا - المانيا - النمسا - فنلندا - كندا - الكونغو الشعبية - الارجنتين - الدانمارك .



** الجدول رقم (3) **

بدل الكتب والأدوات العلمية للمتدربين بالخارج تدريبياً طويلاً الأجل (دراسات عليا).

القيمة محسوبة بالدينار الليبي "الدينار يساوي أربعة دولارات".

العلوم الإنسانية	العلوم الأساسية	المهندسة والعلوم الهندسية	الطب والعلوم الطبية	التخصص
				القيمة بالدينار الليبي
900 د.ل	950 د.ل	1000 د.ل	1050 د.ل	

(22) المادّة

مصاريف الإقامة

تتكلف جهة العمل بدفع نفقات إيجار الإقامة فقط للموفد للتدريب في الخارج بحسب فئات المتدربين في الجدول أدناه كل حسب المنطقة الموفد إليها ولا يستحق الموفد بدل الإقامة في حالة تكفل جهة العمل بتوفير سكن له على ضوء غلاء المعيشة على أن لا تتجاوز القيمة الفعلية في هذه الحالة (قيمة نفقات الإيجار) حسب الفئات أدناه مضافاً إليها 20% من هذه القيمة.

الفئة	**	القيمة بالجنيه الاسترليني
أعزب أو متزوج وبدون أطفال	الأولى	£ 1000
متزوج ومصحوب بطفل أو طفلين	الثانية	£ 1400
متزوج ومصحوب بأكثر من طفلين	الثالثة	£ 1800



المادة (23)

مدة صرف المكافأة

يبدأ صرف المكافأة قبل بداية الدورة التدريبية بيومين وينتهي بعد الإنتهاء منها بيومين إذا كانت مدة التدريب لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، وب أسبوع قبل بداية الدورة التدريبية وأسبوع بعد الإنتهاء منها إذا كانت مدة التدريب تزيد عن ثلاثة أشهر حتى أثني عشر شهراً ، وب أسبوعين قبل بداية التدريب وأسبوعين بعد الإنتهاء منها إذا زادت مدة التدريب عن أثني عشر شهراً ، ولأغراض تطبيق المادة 20 فقرة [7-6] ، والمادة 23 تحسب المدة ضمن التدريب من حيث المعاملة المالية ولا تعتبر من المدة الفعلية للتدريب .

ويجوز للمتدرب أن يختار بأن تصرف له العلاوة المقررة لليام المحددة أعلاه على أن تتولى الشركة توفير الاقامة الكاملة له ولأفراد أسرته في أحدى الفنادق وذلك في حدود المدة المحددة لكل فنة، ووفقاً للأسس المذكورة أعلاه بالمادة 20 فقرة [7-6] .

المادة (24)

المكافأة في حالة حصول المتدرب على مقابل نظير التدريب

إذا تلقى المتدرب أية مبالغ مالية من الجهة التي تشرف على التدريب نظير استفادتها من تدريبيه العملى فيدفع له الفرق بين ما يتلقاه والمكافأة المقررة له وفق هذه الأئحة .

المادة (25)

تكاليف انتقال المتدرب

تحمل جهة العمل تذاكر السفر ذهاباً وأياباً بالدرجة السياحية في حالة ما إذا كان زمن الرحلة أقل من (4) ساعات ، وبدرجة رجال الأعمال في حالة أكثر من ذلك وبأقصر الطرق للمتدرب بالخارج في الحالتين .

وإذا كانت مدة التدريب أكثر من (3) أشهر يزود المتدرب وزوجته وأطفاله القصر المرافقين له بـ تذاكر سفر جوية من وإلى مكان التدريب ويعرض عن ثمن التذاكر إذا استعمل وسائل نقل خاصة على أن يتحمل مسؤولية التأخير في الوقت ومخاطر السفر .

كما يكون للمتدرب الحق في نقل (40) كيلو جراماً من الأمتنة ولزوجته (30) كيلو جراماً و للاطفال (20) كيلو جراماً لكل طفل ، وذلك على حساب جهة العمل ذهاباً وأياباً ويجوز تعويضه مالياً (ولا يدخل وزن الكتب الدراسية للمتدرب أو الموفد ضمن وزن الأمتنة ويكون للمتدرب الحق في شحنها ويعرض عنها وفقاً لإيصال رسمي بذلك موضحاً فيه المادة العلمية المشحونة).

• ويعوض المتدرب عن تكلفة المواصلات في الدولة التي يتدرُّب أو يدرس فيها بمبلغ (75 دل.) خمسة وسبعين دينار ليبي شهرياً طيلة مدة التدريب .



• تتحمل جهة العمل تكاليف النقل والإقامة والتأشيرة لحضور مراسم حفل تخرج الدراسات العليا للمتدرب بعد الإنتهاء من التدريب شريطة حصوله على دعوة الحضور من الجهة التدريبية .

المادة (26)

تكاليف دراسة الزوجة والأبناء

تحمل جهة العمل رسوم نفقات الدراسة للزوجة وأبناء المتدرب بالخارج طوال فترة التدريب بشرط أن تكون الدراسة في بلد التدريب كما تتحمل جهة العمل رسوم الاقامة الكاملة ومصاريف النقل للأبناء وأحد الآبدين خلال فترة الامتحانات في الأماكن التي لا يوجد بها مدارس ليبية، وتكون الدراسة بالنسبة للزوجة في مجال اللغة الإنجليزية طوال فترة تدريب زوجها الموفد وأن تدفع تكاليف الدراسة مباشرةً لجهة الدراسة عن طريق إدارة التدريب بالمؤسسة أو الشركة ولا يعتد بالتعويض عن إحضار أو إحالة إيصالات تدريبية بالخصوص ، كما يتم تعويض المتدرب عن نفقة حضانة الأطفال بشرط التحاق الزوجة بدورة اللغة الإنجليزية .

المادة (27)

علاج المتدرب وأفراد أسرته

يخضع المتدرب وأفراد أسرته المرافقون له إلى كشف طبي يثبت لياقتهم الصحية قبل السفر إلى الخارج ويستفيد المتدرب من العلاج الصحي المجاني في البلاد التي يتتوفر بها ذلك وفي غير ذلك من الحالات تتتكلف الشركة بتكليف علاج الأمراض التي تطرأ على المتدرب أو أحد أفراد أسرته المرافقين له ما عدا حالات التجميل وتركيب الأسنان أثناء فترة التدريب وبعد نهايتها بشهر واحد فقط ويتم ذلك بالتأمين عليهم صحيًا مع شركات التأمين المختصة أو تعويضهم عن التكاليف التي يتكبدهونها مقابل إيصالات رسمية.

المادة (28)

علاوة طوكي الإعتجاجات الخاصة

يمنح الموفد المعاق علاوة نسبتها 20% من قيمة المنحة لمواجهة التكاليف الإضافية بسبب إعاقته.



الباب الرابع

أحكام ختامية

(المادة 29)

إلغاء برنامج التدريب من قبل إدارة المؤسسة أو المشرفة

للمؤسسة أو الشركة الحق في إلغاء برنامج التدريب في الأحوال الآتية :-

- إذا فصل المتدرب من الجهة التي أوفد للتدريب لديها.
 - إذا تزوج من غير الليبي أثناء فترة تدريبيه وبغير إذن من الجهات المختصة.
 - إذا لم يتمكن من الاستمرار في التدريب لأسباب صحية ، وذلك بناء على تقرير من الجهة المشرفة على التدريب مدعماً بشهادة طبية رسمية.
 - إذا قام المتدرب بأداء أية خدمة للغير بأجر أو بدونه خلال فترة تدريبيه.
 - إذا ارتكب فعلاً ضاراً بسمعة ليبيا أو فعلاً محظوراً في البلد الذي يتدرّب فيه.
 - إذا ثبت عدم اهتمام المتدرب بالتدريب الموفد إليها أو كان كثير التغيب لغير الأسباب الصحية .
 - إذا ارتكب افعالاً لا تتماشى مع النظم واللوائح المعمول بها في مكان تدريبيه.
 - إذا ثبت عدم قدرة المتدرب على استيعاب التدريب أو الإستفادة من التدريب.
 - إذا أنهى المتدرب التدريب من تلقاء نفسه وعاد إلى أرض الوطن دون إذن من الجهة المشرفة على التدريب أو إدارة التدريب التابع لها.
- وفي الحالات التي يكون فيها التدريب في الخارج يترتب على إلغاء برنامج التدريب تكليف المتدرب بالعودة إلى ليبيا .

(30)

الجهة المشرفة والمتابعة والإشراف

تنولى إدارات التدريب والتطوير بالمؤسسة والشركات التابعة لها المتابعة والashraf على دورات التدريب في الخارج.

(31)

إجازاته وترقياته وزياداته للمتدرب

يحفظ للمتدرب حقه في الإجازة السنوية والترقيات والزيادات ويتم تقدير درجة كفاءته على ضوء التقارير الواردة من الجهة المشرفة على تدريبيه أو تطويره بالداخل والخارج .



المادة (32)

المحظوظات على المتدرب

لا يجوز للمتدرب أن يقحم الشركة في أي إلتزام خاص به أو أية مصروفات غير واردة بهذه اللائحة، وإذا عاد المتدرب دون تسديد كل ما عليه من إلتزامات تقوم الشركة بخصم هذه الإلتزامات من مرتبه أو مستحقاته وذلك إذا ما اضطرت إلى تسديدها ويترتب على ذلك حرمانه من التدريب لمدة ثلاثة سنوات.

- ويلتزم المتدرب برد كافة النفقات التي صرفت عليه أثناء التدريب في الحالات التالية :
- إذا أخفق في الدراسة مالم يكن هذا الإخفاق لعذر خارج عن إرادته شريطة أن يكون مدعاً بالتقارير الدالة على ذلك من الجهة المشرفة على دراسته ومعتمدة من قبل السفارة الليبية ببلد الدراسة وأن تقبله الجهة الموفدة.
 - إذا أخل بأى حكم من أحكام هذه اللائحة والقرارات المنفذة لها.
 - تتولى إدارة التدريب بالمؤسسة أو الشركة إخطار الجهات المالية لتحصيل هذه النفقات بالطرق الودية أو الإجراءات القانونية المقررة ويعاد المتدرب إلى عمله.

المادة (33)

الالتزام بلوائح ونظم مكان التدريب

يجب على المتدرب أن يتقييد بتعليمات الأمن الصناعي والسلامة المعمول بها في مكان التدريب وأن يحافظ على الآلات والمعدات التي توضع تحت تصرفه أثناء فترة التدريب ، وفي حالة تلفها أو ضياعها بسبب إهمال المتدرب فإنه يلزم بدفع التكاليف المترتبة على ذلك.

المادة (34)

تغيير مكان أو نوعية التدريب

لا يحق للمتدرب أن يغير مكان التدريب أو نوعيته إلا بعد الحصول على إذن كتابي من إدارة التدريب أو من يقوم مقامها.



المادة (35)

مقدمة التدريب

في الحالات التي تزيد فيها مدة التدريب عن شهر يجب على المتدرب أن يوقع عقداً مع الشركة التابع لها يتضمن توضيحاً لبرنامج التدريب ومدته وكيفية إدارته وسائر البيانات الأخرى التي تحدد التزامات الشركة والمتدرب.

المادة (36)

إلتزام المتدرب بعمله بعد إنتهاء التدريب

يجب على المتدرب أن يلتحق بمحفظ عمله خلال يومين من انتهاء تدريبيه إذا كانت مدة التدريب شهر واحد وأسبوع واحد بعد إنتهاء تدريبيه إذا كانت مدة التدريب تزيد عن شهر وأقل من ثلاثة أشهر وأسبوعين إذا كانت المدة المقررة للدورة أكثر من ثلاثة أشهر وأقل من أثنتي عشر شهراً، وشهر للبرامج التي تزيد على ذلك.

المادة (37)

الرجوع إلى لائحة الدراسات العليا بوزارة التعليم العالي

يمكن الرجوع لاحكام الابعاد بالداخل والخارج من لائحة الدراسات العليا الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للاستعانة بها في حال عدم وجود نص يحكم أو يعالج المسائل التي تقتضيها أو تتطلبها وتستدعيها البرامج التدريبية المحلية والخارجية على حد سواء.

المادة (38)

تعديلاته اللائحة

تكون هذه اللائحة قابلة للتعديل والتجديد من حين إلى آخر حسب ما تتضمنه الحاجة إلى ذلك وبقرار من مجلس إدارة المؤسسة وعلى جميع الشركات التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط التقيد ببنودها والعمل بها كلائحة موحدة للقطاع إلى حين صدور ما يفيد غير ذلك من مجلس إدارة المؤسسة الوطنية للنفط على أن يعمل بها اعتباراً من اليوم الأول من شهر يناير للعام 2013.

