دریچه

اعلام قیمت کتاب‌های درسی سال تحصیلی ۹۸-۹۹

● **شرق:** معاون توسعه منابع و پشتیبانی سازمان پژوهش آموزش و پرورش گفت: براساس گزارش‌هایی که از استان‌ها گرفتیم در چهار استانی که درگیر سیل هستند تا امروز حدود ۵۷ هزار جلد کتاب برای استان‌های مازندران، گلستان، لرستان و فارس ارسال و به‌صورت رایگان در اختیار دانش‌آموزان قرار گرفته است. علی باقرزاده اظهار کرد: متقاضیان برای ثبت‌نام کتاب‌های درسی جدید سال تحصیلی ۹۸ ـ ۹۹، لازم است وارد سایت مربوطه شوند و در آنجا راهنمای ثبت‌نام وجود دارد. او ادامه داد: سازمان پژوهش با حمایت‌های دولت شرایطی فراهم کرده است تا شاهد حداقل افزایش نرخ کتاب باشیم. معاون توسعه منابع و پشتیبانی سازمان پژوهش آموزش و پرورش در بخشی از صحبت‌هایش به قیمت کتاب‌های درسی پایه‌های مختلف اشاره کرد و گفت: دوره ابتدایی قیمت کتاب ۱۶هزارو ۱۰۰ تومان، پایه دوم ۱۷هزارو ۵۰۰ تومان بابت شش جلد کتاب، پایه سوم ۲۲هزارو ۱۰۰ تومان بابت هفت جلد کتاب، پایه چهارم بابت هفت جلد کتاب ۲۲هزارو ۶۰۰ تومان، پایه پنجم بابت هفت جلد کتاب ۲۲هزارو ۶۰۰ تومان، پایه ششم بابت نه جلد کتاب ۲۶هزارو ۹۰۰ تومان و پایه هفتم، هشتم و نهم نیز میانگین ۴۰هزارتومان است. البته در برخی پایه‌ها به‌دلیل تعدد کتاب‌ها این مقدار بیشتر است. در متوسطه دوم هم قیمت کتاب‌ها به‌طور متوسط بین ۴۵ هزار تومان برای حدود ۱۴ تا ۱۵ جلد کتاب در نظر گرفته شده است. باقرزاده تصریح کرد: برای سال آینده حدود ۸۰ میلیارد ریال منابع برای مناطق سیل‌زده و دانش‌آموزان مناطق محروم اختصاص داده‌ایم تا با تخفیف ۵۰ تا ۱۰۰ درصدی در اختیار دانش‌آموزان قرار بگیرد که البته ۲۰ استان را شامل شده است. همچنین در گفت‌وگوهایی که با مؤسسات خیریه داشتیم، قرار شد برای دانش‌آموزانی که هزینه کتاب برای آنها مسئله است، از محل کمک‌هایی که توسط دولت و سازمان پژوهش یا مؤسسات امدادی، پرداخت شود، کتاب تهیه شود تادغدغه‌ای برای خرید کتاب نداشته باشند.

کاهش ۱۰ درصدی سرقت در تهران

● **شرق:** فرمانده انتظامی تهران بزرگ با اشاره به کاهش سرقت در تهران، گفت: در دو سال گذشته ۳۷ درصد از سرقت‌های کل کشور در تهران رخ می‌داد و با اجرای این طرح‌ها در این دو سال میزان وقوع آنها ۲۳ تا ۲۷ درصد کاهش پیدا کرده است. سردار حسین رحیمی اظهار کرد: در سال ۹۸ بحث پاک‌سازی پایتخت از معتادان متجاهر در اولویت پلیس است، چراکه این افراد در بیش از ۷۰ درصد سرقت‌ها دست دارند. در این راستا ۹۲ باب منزل را که حدود ۸۶۰ اتاقک در آنها وجود داشت، پلمب کردیم که این اماکن مخروبه هستند و آب، گاز و برق آن قطع شده و تخریب آنها در دستور کار است. رئیس پلیس پایتخت درباره اجرای طرح زوج و فرد گفت: ما منتظر شهرداری هستیم که مقدمات مرحله جدید طرح ترافیک را برای بهبود وضعیت هوای شهر به اجرا بگذاریم، اما کمی عقب هستیم و به شهرداری یادآوری می‌کنیم به اجرای این طرح سرعت ببخشند.

اعلام میانگین سن ازدواج دختران و پسران

● **شرق:** حامد برکاتی، مدیر کل دفتر سلامت وزارت بهداشت در نشست خبری روز جوان گفت: سن امید به زندگی به ۸۰ سال در کشور رسیده که علت آن مداخله‌های انجام‌شده از سوی وزارت بهداشت است. برای امید به زندگی باید بیشترین توجه را به جوانان و پیشگیری از مرگ آنها داشته باشیم. وی همچنین افزود: خودکشی ۶.۵ درصد و خشونت‌ها ۵.۹ درصد علت مرگ‌ومیر جوانان است و درحال‌حاضر حدود ۲۰ درصد از جمعیت کشور جوانان بین ۱۸ تا ۲۹ ساله هستند. اگر ۷۰ درصد حوزه سلامت در سایر حوزه‌ها مربوط به مسائل بین‌بخشی می‌شود، در حوزه جوانان باید نزدیک به ۸۰ درصد همکاری بین‌بخشی انجام شود. مدیرکل دفتر سلامت جمعیت، خانواده و مدارس وزارت بهداشت درباره افزایش سن ازدواج گفت: جوانان نسبت به دهه‌های قبل، دیرتر ازدواج می‌کنند، به‌طوری‌که سن ازدواج دختران به حدود ۲۴ سال و سن ازدواج پسران به بالای ۲۷ سال رسیده است. فاصله ازدواج با فرزندآوری به‌طور متوسط نزدیک به پنج سال است. این تصمیم بدون توجه به پیام‌هایی است که وزارت بهداشت داده، زیرا اعلام کردیم بهترین سن بارداری بین ۲۰ تا ۳۵ سال است. همچنین اگر بارداری زیر ۲۰ یا بالای ۳۵ سال اتفاق بیفتد، بسته‌های مراقبت نیز در نظر گرفته شده است. او در ادامه بیان کرد: حدود ۱۷ درصد زایمان‌های کشور بالای ۳۵ سال است که این عدد در ۱۰ سال قبل حدود هفت درصد بوده است. حدود ۱۳ میلیون جوان در شرف ازدواج داریم و اگر ۱۰ درصد این جوانان ازدواج کنند،TFR کشور تعمیم می‌یابد، معضل اصلی ازدواج در کشور، مسائل فرهنگی است و درآمد و مسائل اقتصادی نیز نقش دارند. مدیر کل دفتر سلامت جمعیت، خانواده و مدارس وزارت بهداشت تصریح کرد: در سال ۸۹ ازدواج زوج‌ها نزدیک به یک‌میلیون‌و ۸۹۰ هزار مورد بود. در سال ۹۶ این عدد تقلیل پیدا کرد و به ۶۸۰ هزار مورد رسید.

معاون منابع انسانی شهرداری تهران در گفت‌وگو با «شرق» مطرح کرد

حکم ساختگی قائم‌مقام قالیباف

معصومه اصغری: معاونت منابع انسانی شهرداری تهران از آن بخش‌های پرچالش و پررفت‌وآمد در سال‌های اخیر بوده است که آغوشش در دوره‌ای یک‌باره برای عده‌ای خاص باز و در دوره‌ای دیگر ازجمله همین روزها آغوشش بسته و حتی مشغول به حذف نیروها شده است. اگرچه استخدام‌ها اختیاری و از سر لطف‌های مگو و سفارش‌های درگوشی و وعده‌های انتخاباتی بوده اما حالا تعدیل‌ها و محدودیت در استخدام با اجبار و از سر بی‌پولی است. بارها در گزارش‌های رسمی وزارت کشور از عدم تناسب سمت و صندلی و عدم تناسب شغل و مسئولیت و رشته تحصیلی در شهرداری‌های بزرگ ازجمله شهرداری تهران صحبت شده اما در این سال‌ها شهرداری تهران نه‌تنها به سمت اصلاح این سیستم و چابک‌سازی بدنه خود نرفت بلکه با استخدام‌های فله‌ای نشان داد بسیاری از حرف‌هایی که پشت سرش می‌گویند، درست است. حالا میراث آخرین معاون دست‌ودل‌باز محمدباقر قالیباف، یعنی جعفر تشکری‌هاشمی و سایر مدیرانش در حوزه منابع انسانی، چندین هزار نیروی مازادِ روی دست شهرداری و ابراهیم شیخ مانده است و او این روزها تبدیل به نقطه اصلی فشارها برای جذب سفارشی‌ها در دوره مدیریت اصلاحات بر شهر است. آن بخش از حرف‌های شیخ که او حذف کرده، در این گفت‌وگو نیست و آنچه می‌خوانید نشان می‌دهد انتظار از نشستن سر سفره شهرداری اصولگرا و اصلاح‌طلب نمی‌شناسد و همه می‌خواهند به‌نوعی نفرات موردحمایت خودشان را در جایی از شهرداری مشغول به کار کنند. گفت‌وگو با ابراهیم شیخ ابعاد مختلفی دارد؛ از حدود سه‌هزارنفری که حقوق می‌گرفتند اما حتی کارت ورود و خروج هم نمی‌زدند تا قائم‌مقام شهردار که حتی حکمی هم برای سمتش وجود ندارد اما با همین حکم شفاهی چه تصمیم‌ها که نگرفته است.

از اتفاقات چند سال آخر در معاونت منابع انسانی و برویباها بگویید و اینکه دوست قدیمی و معاون مورد اعتماد محمدباقر قالیباف در دو سال آخر در منابع انسانی چه کرد؟

در دهه اخیر دو موج جذب در سال‌های ۹۲ و ۹۶ داشته‌ایم و جالب است که بعد از هر دو موج سیاست‌های انقباضی درباره جذب نیرو اتخاذ شده است. مثلا بعد از موج جذب سال ۹۲ می‌بینیم که آقای داریانی از سازمان امور استخدامی معاون منابع انسانی شهرداری می‌شود و متخصص امور اداری است و در قانون برنامه دوم توسعه شهر تهران هم ذکر می‌شود که شهرداری باید سالانه چهار درصد از منابع انسانی غیرکارشناسی را کاهش دهد. سیاست‌های گذشته شهرداری تهران در بلندمدت مبتنی بر واقعیت‌های سازمان نبوده و به همین دلیل در بسیاری از مواقع مثل سال ۹۵ و ۹۶ برای واحدهای تابعه سهمیه جذب می‌گذاشتند و آنها را به جذب تشویق می‌کردند. در صورتی که اصلا پست سازمانی موجود نبوده است. طبق قانون استخدامی سال ۵۸ جذب تنها باید زمانی صورت گیرد که پست سازمانی خالی باشد ولی هیچ‌گاه این‌گونه رفتار نشده است.

این جذب‌ها غیر از آن آزمون استخدامی است که در سال ۹۶ انجام شد؟

بله خارج از آن است. به‌نظر می‌رسد در برخی مواقع که تحولات اجتماعی- سیاسی در حال وقوع بوده، درهای شهرداری هم باز می‌شده و جذب‌های انبوه و فله‌ای صورت می‌گرفته و بلافاصله سازمان دچار مشکل و عدم تأمین بودجه جاری و چالش بهره‌گیری مناسب از نیروها می‌شده و مهم‌تر اینکه این نیروها فاقد پست سازمانی هستند و حتی امکان اختصاص فضا برای آنها میسر نیست. یکی از رویکردها در دوره مدیریت جدید که عقلایی انتخاب شد، این بود که سازمان را از همان ابتدا با نگرش انبساطی همراه با جذب نیرو ندیدیم و سعی کردیم به حقوق شهروندی و پول عوارض مردم متعهد باشیم تا بیهوده آنها را صرف هزینه‌های جاری نکنیم.

جزئیاتی بیشتر از این دو موج جذب نیرو وجود دارد؟ مثلا اینکه بیشتر در کدام مجموعه‌ها بوده است؟ ما در این مدت زیاد شنیدیم که فلان منطقه شهرداری یا سازمان برای فلان فامیل است و سامانه اخیر شهرداری این تجمع افراد را تا حدودی نشان داد.

همین‌طور است. کافی است شما در همین سایت شفاف، فامیل یک فرد با نام پدرش را سرچ کنید تا وضعیت افراد را ببینید. ما مناطقی را داریم که بیش از ۲۰۰ نفر با هم قوم و خویش هستند. در این جذب‌های انبوه عدم تناسب شغل و شاغل هم مشاهده می‌شود و از آنجایی که جذب‌ها بر اساس ملاحظات اجتماعی -سیاسی بوده و نه نیاز سازمان، توجهی به کیفیت افراد نشده و مهم، توصیه‌ها و پایگاه افراد توصیه‌کننده بوده و به همین دلیل ۴۰ درصد نیروهای شهرداری تهران فاقد تحصیلات دانشگاهی هستند و بیش از ۲۰ درصد نیروها تحصیلاتشان در دانشگاه‌های علمی- کاربردی و بعد از جذب در شهرداری بوده است. کیفیت تحصیلات مسئله مهمی است که در شهرداری با آن روبه‌رو هستیم. هر چه به سمت مناطق مرفه‌تر می‌رویم با تراکم بیشتر، نیروی انسانی مازاد و غیرمرتبط با تحصیلات و پست سازمانی، مواجه هستیم. به عنوان نمونه در منطقه یک شهرداری بیش از هزارو ۳۰۰ نفر مشغول به کار هستند اما در مناطق ۱۶ و ۱۵ بین ۵۰۰ تا ۹۰۰ نفر مشغول هستند.

دلیلش به گستردگی و مسئولیت‌های منطقه است یا مسئله‌ای دیگر است؟

علتش جذابیت آن مناطق و عدم توزیع مناسب نیروی انسانی و البته سفارش‌هایی بوده که نیروی انسانی را بر آن مناطق تحمیل کرده است. به همین دلیل است که در سیاست‌های اخیر، مناطق یک تا شش و ۲۲ جزء مناطق قرمز هستند و به‌شدت سخت می‌گیریم و سعی می‌کنیم نیروی انسانی را متوازن کاهش دهیم تا توازنی را برقرار کنیم. اما در سازمان‌های و شرکت‌ها هم باید گفت که در حوزه حمل‌ونقل و فرهنگی و اجتماعی بیشترین تورم نیروی انسانی را داریم. در حمل‌ونقل هم به‌ویژه شرکت بهره‌برداری مترو و اتوبوس‌رانی وضعیت تورم نیروی انسانی نامناسبی داریم. علاوه براین، در سازمان ورزش و برخی از سازمان‌های فرهنگی با افزایش نیروی انسانی مواجه هستیم و استانداردترین سازمان ما از نظر نیروی انسانی، سازمان آتش‌نشانی است چون بر اساس استانداردهای جهانی کار می‌کند و در حال مقایسه خود با سازمان‌های جهانی است. به همین دلیل هم سازمان آتش‌نشانی یکی از سازمان‌هایی است که بیشترین توجه و اهمیت را به آن می‌دهم و به مسائل نیروی انسانی‌شان مستقیم رسیدگی می‌کنم. به عنوان نمونه حدود ۲۰۰ نفر از نیروهای عملیاتی‌شان را تقویت کردیم و برنامه‌هایی را برای ارتقای انگیزه و توانمندی آنها طراحی و اجرا کردیم که نتایج مثبتی داشته است؛ از طرف دیگر به دلیل نبود نیروی پشتیبانی، امور داخلی مثل غذا پختن و امور نظافتی و... را خودشان انجام می‌دادند که اقدامات لازم برای تجهیز نیروی انسانی‌شان را به انجام رساندیم.

درباره آن نیروهای مازادی که کاری ندارند اما حقوق می‌گیرند یا کاملا غیرمرتبط هستند، تصمیم جدی حذف یا حداقل ساماندهی گرفته نمی‌شود؟ به عنوان نمونه از آنچه در شرکت بهره‌برداری مترو که افتتاح‌های جدیدی داشته است، گویا آن دو هزار و ۷۰۰ نفر در جای مناسبی به‌کارگیری نشده‌اند!

قاعدتا چاره‌ای جز کاهش نداریم و حتی اگر لازم باشد نیروهای با عملکرد ضعیف و افراد خطاکار را اخراج می‌کنیم، چون شهرداری بنگاه خیریه نیست و باید به حق‌الناس که در دست ماست توجه کنیم. نیروهای قراردادی همواره ارزیابی عملکرد می‌شوند و نیروهای پیمانی هم اگر عملکردشان مورد قبول نباشد، عذرشان را می‌خواهیم. در این دوره جدید چند سیاست جدی را در پیش گرفتیم؛ یکی از مهم‌ترین آنها این بود که عذر نیروهایی که سر کارشان حاضر نمی‌شوند اما حقوق می‌گیرند را بخواهیم و در این راستا دوهزارو ۷۴۳ نفر شناسایی شدند که کارت نمی‌زدند اما حقوق می‌گرفتند. پس از شناسایی، حقوق‌ها را قطع کردیم و از آنها خواستیم مراجعه کنند، برخی آمدند و توضیح دادند و در پروتکل اداری قرار گرفتند و کار به آنها تفویض شد و فعال شدند، تعدادی هم در شهرهای دیگر یا خارج کشور یا دوشغله بودند.

چطور دوهزارو ۷۴۳ نفر کارت نمی‌زدند اما حقوق می‌گرفتند؟ نیروی مدیریتی یا عملیاتی یا مأمور بودند؟

خیلی ساده از کارت‌زدن مستثنا شده بودند. خیر مدیریتی نبودند و فقط کارت نمی‌زدند و حضورشان ثبت نمی‌شد. یکی دیگر از کارهایمان هم این بود که عذر افرادی را که مسئله انضباطی یا مسائل مالی و رشوه و... داشتند، حتی‌المقدور خواستیم که تعداد قابل‌ملاحظه‌ای بودند. کمیته انضباط کاری ما هر هفته تشکیل می‌شود و عملکردها را بررسی می‌کند. پایان هر سال کارکنان ارزیابی عملکرد می‌شوند و اگر تطبیق اولویت‌های تحصیلی و شغلی نداشته باشند و عملکردشان مطلوب نباشد، عذرشان را می‌خواهیم و این حق ماست که قرارداد مجدد نبندیم. بخش دیگر هم سخت‌گیری روی مسئله بازنشستگی بود تا تعداد قابل توجهی طبق قاعده در زمان خودش از سیستم خارج شوند و من روی این موضوع فشار زیادی را تحمل کردم تا افراد دیگر به سیستم برنگردند. غیر از این موارد برخی برنامه‌های انگیزشی هم داریم تا نیروها خودشان تمایل به بازخرید داشته باشند. در این راستا برای هر منطقه و شرکت و سازمان هم برنامه کاهش نیرو گذاشتم، یعنی برای مثال، اگر در منطقه یک شهرداری در سال ۹۷ باید ۳۸ نفر کاهش نیرو می‌داشتیم، این تعداد در منطقه ۱۶ چهار نفر است. در مجموع زمانی که وارد شهرداری شدم تعداد نیروهای شهرداری تهران ۶۸ هزار و ۲۵۷ نفر بود و امروز ۶۵ هزار و ۸۳۳ نفر است و فقط حدود ۲۰۰ نفر در مشاغل مدیریتی و کارشناسی در سراسر شهرداری جذب داشتیم.

عکس: احسان قلمچی، شرق

این نیروهایی که می‌روند قاعدتا نیروهای قراردادی هستند! اما بیشتر آن نیروهایی که غیرمجاز جذب شدند، رسمی هستند و شما نمی‌توانید اخراجشان کنید. ضمن اینکه عموما این نیروهای پیمانی و قراردادی هستند که بیشترین بار مجموعه‌ها را بر عهده دارند.

اگر نیرویی با حساب‌وکتاب جذب شده باشد، لزوما این‌طور نیست؛ طرف حرف من نیروهایی است که در کوچه، خیابان، مسجد و بازدید دوشنبه شهردار و بر اساس توصیه افراد جذب شده‌اند.

حرف من هم همین است که شما با این افراد که جذب و رسمی شده‌اند و کار هم نمی‌کنند، چه می‌کنید؟

کسانی که در نظم اداری رسمی می‌شوند، باید چند مؤلفه داشته باشند؛ یکی از آنها داشتن تحصیلات مرتبط است و حتی اگر جزء افراد سفارشی و جذب فله‌ای هم باشند، باید این مورد را رعایت کنند و چندین آزمون را می‌گذرانند و سلسله‌مراتبی دارند. البته برای این نیروها در ابتدای سال آینده طرحی داریم و نظام جبران خدماتشان را به ارزیابی عملکردشان وصل می‌کنیم و اگر عملکردشان خوب نباشد و کار نکنند، دیگر حقوق و مزایای غیرمستمر را دریافت نمی‌کنند. درعین‌حال ما در این دوران با رسمی‌ها نیز خیلی جدی بوده‌ایم و مثلا بازنشستگی به‌موقع نیروهای رسمی جزء سیاست‌ها بود و علاوه برای نظارت بر آن، هیئت‌های تخلفات اداری فعال هستند. در شهرداری تهران حقوق پایه کم است و بخش درخور توجهی از حقوق مربوط به مزایا و اضافه‌کار است و اگر این موارد هم در اختیار مدیران باشد و عملکردشان خوب نباشد، حقوقشان کم می‌شود که این انگیزه خوبی برای کارکردن نیروهای رسمی می‌شود.

این تبدیل‌شدن به اهرم فشار و اختلاف شرایط بین نیروها نیست؟ شما با عامل انسانی مواجه هستید و مدیر می‌تواند اشتباه کرده یا غرض‌ورزانه رفتار کند.

این مسئله‌ای ثابت‌شده در دنیاست که ما به مدیر مسئولیت می‌دهیم و درعین‌حال اختیار عمل باید با مدیر باشد و طبق عملکردها رفتار کند و حقوق و پاداش بدهد. البته دراین‌باره استانداردهای زیادی وجود دارد.

یکی از اعتراض‌های کارکنان شهرداری در این سال‌ها، همین تفاوت‌ها بوده که افرادی با سابقه، تحصیلات و عملکرد مناسب تنها به دلیل نگاه مدیریتی ارتقای کاری نداشته‌اند و برخی دیگر تنها به واسطه ارتباط با مدیریت، مشمول بسیاری از بندها می‌شوند؛ یعنی راه اجحاف باز است.

همیشه و همه‌جا این‌طور نیست، اما ما هم شواهدی برای این موارد داریم و تلاشمان این است که کل طرح طبقه‌بندی مشاغل شهرداری تهران را بازیابی کنیم و همه آدم‌ها و جایگاه‌ها را بررسی می‌کنیم و اجازه نمی‌دهیم دیگر هیچ مدیری حتی معاون منابع انسانی، شخصا تصمیم به آمدن احدی از افراد بدون برخورداری از شرایط مورد نیاز خارج از سیستم بگیرد.

مجوز پنج هزار نفری که معاون شهردار بعد از سال‌ها گرفت، چطور اتفاق افتاد؟ معمولا در چه شرایطی این مجوز را می‌دهند و با چه تعدادی؟

من هم یک بار همین سؤالات و جزئیات و دلایل آن را از رئیس سازمان امور اداری و استخدامی پرسیدم. بر اساس نظام اداری ایران، هر سازمان تعدادی پست و کارمند دارد که بر اساس پست‌های بدون تصدی، مجوز رسمی‌کردن به آنها داده می‌شود. شهرداری تهران ۱۵هزارو ۹۰۰ پست زنده دارد و در آن زمان مجوز را از سازمان امور اداری و استخدامی گرفت و آزمون تنها از میان نیروهای قراردادی گرفته شد.

در این دوره چند بار بوده است؟

تا جایی که می‌دانم، دو یا سه بار بوده و هیچ دوره‌ای این تعداد نبوده است و به این زودی‌ها دوباره اتفاق نمی‌افتد و سال‌ها باید منتظر بمانیم تا پست‌ها خالی شوند و بعد اگر مجوز بدهند، دوباره اقدام شود.

درباره طرح منع به‌کارگیری بازنشستگان گفته شد که کامل اجرا شده است؛ می‌توانید آماری بگویید که چه تعداد واقعا رفتند و تبدیل به مشاور و... نشدند و دوباره برنگشتند؟

می‌دانید که در نظام اداری ایران و این قانون جدید، اگر بازنشسته‌ای بیش از سه سال اسارت یا بیش از ۵۰ درصد جانبازی نداشته یا فرزند شهید نباشد، نمی‌تواند به همکاری خود با مجموعه ادامه دهد. نمی‌توانیم استثنا قائل شویم؛ چون نهادهای نظارتی مانیتور می‌کنند و ذی‌حسابان حقوق پرداخت نمی‌کنند. درحال‌حاضر معدودی از افراد هستند که این استثناهای قانونی را دارند؛ افرادی که ۱۰ سال اسارت دارند و چند جانباز که روی ویلچر هستند یا نابینا هستند. یکی از آنها آقای تقی‌پور، رئیس موزه صلح واقع در پارک‌شهر هستند و تعدادشان واقعا زیاد نیست؛ هفت جانباز ویلچری داریم با چند جانباز دیگر؛ شاید ۱۰ یا ۱۲ نفر باشند که لزوما در سطوح مدیریتی نیستند. در سطوح مدیریتی دیگر مدیری را نداریم. درباره برخی از افراد که اسامی آنها تکرار می‌شود، باید گفت اینها هنوز بازنشسته نشده‌اند تا مشمول این قانون شوند. البته بدیهی است که قانون باید برای همگان یکسان اجرا شود.

چطور در سن بازنشستگی هستند و سابقه هم کامل شده، اما بازنشسته نمی‌شوند؟

بازنشستگی یک فرد خاص باید با تأیید مقام مافوق انجام شود و کارفرما باید ایشان را بازنشسته کند که پس از آن مشمول این قانون بشوند. هیچ‌کدام از شهرداران دوران گذشته از اواخر دهه ۷۰ تاکنون با بازنشستگی این مدیر موافق نبوده‌اند، گرچه ما باید تلاش کنیم قانون اجرا شود.

سمت قائم‌مقامی که حذف شد، چند نفر در این سمت بودند؟

۲۲ قائم‌مقام در ۲۲ منطقه داشتیم، اما از اندکی پیش جلوی انتصاب این پست را گرفته بودیم و در واقع فقط ۱۷ قائم‌مقام داشتیم. در ۹ معاونت هم ۹ قائم‌مقام داشتیم و برخی از سازمان‌ها و شرکت‌ها هم در چارت سازمانی داشتند و در مجموع کمتر از ۴۰ سمت قائم‌مقامی داشتیم.

سمت قائم‌مقام شهردار تهران چطور؟

اصلا چنین سمتی در ساختار شهرداری نداشتیم. ما هرچه در اسناد و منابع اداری نگاه کردیم اصلا حکمی با عنوان قائم‌مقامی ایشان نداشتیم و ایشان در شکل اداری و رسمی تنها معاون هماهنگی امور مناطق بودند و به نظر می‌رسد به‌طور غیررسمی فقط قائم‌مقام شهردار بوده‌اند.

ادامه در صفحه ۱۵

خبر

نام‌گذاری ۱۲ خیابان به نام ۱۲ هنرمند

نام‌گذاری بلوار فلامک به نام محمدرضا شجریان

● **شرق:** اعضای شورای شهر تهران به تغییر نام ۱۲ خیابان و معبر به نام شعرا و هنرمندان بنام کشور رأی موافق دادند که در میان این اسامی، نام محمدرضا شجریان، علی حاتمی، هوشنگ ابتهاج و سیمین دانشور به چشم می‌خورد. محمدجواد حق‌شناس، رئیس کمیسیون فرهنگی و اجتماعی شورای شهر تهران، با بیان اینکه به پیشنهاد انجمن شاعران که در خیابان شهید کلاهدوز قرار دارد، مقرر شد که ۱۲ کوچه در اطراف خانه شاعران به نام شعرای بنام ایران‌زمین نام‌گذاری شود، گفت: بر همین اساس پیشنهاد می‌شود که بلوار فلامک جنوبی و شمالی در منطقه ۲ به نام «محمدرضا شجریان»، خیابان بیستون به نام «محمود شاهرخی»، خیابان کاوه شرقی به نام «حسین منزوی»، خیابان ارغوان به نام «امیرهوشنگ ابتهاج»، کوچه ۱۸۶ غربی به نام «شهید مجید احدی»، یک میدان بی‌نام به نام «افق»، یک میدان بی‌نام دیگر در منطقه ۶ در شهرک والفجر به نام «علی حاتمی»، پل بی‌نام حدفاصل تقاطع خیابان حافظ و خیابان آیت‌الله طالقانی به نام «حافظ»، پل بی‌نام در تقاطع خیابان جمهوری و حافظ به نام «چهارسو»، بن‌بست منصور به نام «یحیی مافی»، کوچه رهبری به نام «سیمین دانشور» و کوچه دوازدهم به نام «علی معلم» نام‌گذاری شوند. وی افزود همچنین پیشنهاد می‌شود خیابان ۱۰ متری دوم در محله مسعودیه در منطقه ۱۵ به نام «شهید ابراهیم صفا»، کوچه ۵۰ در محله تختی به نام «شهید بایرامعلی اسکندری» و بن‌بست سی‌وهشتم در محله تهرانسهر به نام سردار شهید رضا صداقت نام‌گذاری شوند. شورای شهر تهران با اکثریت آرا به تغییر نام این خیابان‌ها به‌جز دو مورد رأی مثبت داد.

تداوم رکوردزنی هوای پاک در تهران

● **ایسنا:** پس از رکوردزنی هوای پاک در تهران در پاییز و زمستان سال گذشته به نظر می‌رسد برقراری شرایط مطلوب کیفی هوا در پایتخت همچنان تداوم دارد، چراکه هوای پاک در فروردین امسال نیز رکورد زده است. هوای تهران از روزهای ابتدایی امسال کیفیت مطلوب‌تری نسبت به سال‌های گذشته داشت به‌گونه‌ای که ۱۲ روز از ۱۳ روز تعطیلات عید، هوا در شرایط پاک قرار داشت. روزهای پاک تهران فقط محدود به ایام تعطیلات عید نشد و پس از آن نیز به تعداد آن افزوده شد. هوای پایتخت تا ۲۶ فروردین، ۲۱ روز در شرایط پاک و پنج روز در شرایط سالم قرار داشت. حسین شهیدزاده، سرپرست شرکت کنترل کیفیت هوای تهران، ضمن اشاره به اینکه کیفیت مطلوب هوای تهران در فروردین امسال بی‌سابقه است، اظهار کرد: تأثیر آب و هوا و وزش باد و بارش باران بر کاهش آلودگی هوا در تهران انکارنشدنی است؛ اما باید به این توجه کنیم که تولید آلودگی در شهر نیز کاهش پیدا کرده است. او با بیان اینکه در تهران عموما نیمه اول سال نسبت به نیمه دوم آن تردد و ترافیک کمتری در سطح شهر وجود دارد، تصریح کرد: به‌همین‌دلیل آلودگی کمتری از طریق سیستم حمل‌ونقل و خودروها تولید می‌شود و در کنار آن وزش باد، شرایط مطلوب جوی و نبود وارونگی هوا به خروج آلودگی از شهر کمک می‌کند. هوای فروردین سال ۹۷ در بازه زمانی اول تا ۲۶ فروردین فقط سه روز پاک بود؛ همچنین در اولین ماه سال گذشته هوای پایتخت پنج روز در شرایط ناسالم برای گروه‌های حساس قرار داشت. در سال‌های ۹۶ و ۹۵ نیز هوای تهران به ترتیب هشت و هفت روز در شرایط پاک قرار داشت.

آگهی ارزیابی کیفی مناقصه عمومی دو مرحله ای شماره ۹۷/۱۲۴/م س

احداث خط لوله جدید زیر دریایی، خرید و نصب گوی شناور جدید(SPM) و تعمیر گوی شناور قبلی منطقه بهرگان

مجوز شماره ۱۳۹۸/۲۲۰ نوبت دوم

شرکت ملی نفت ایران
شرکت نفت فلات قاره ایران

شرکت نفت فلات قاره ایران در نظر دارد انجام خدمات فوق الذکر را طبق شرح کار تدوین شده پس از ارزیابی کیفی از طریق مناقصه به پیمانکار واجد شرایط به شرح ذیل واگذار نماید :

الف :شرح مختصر پروژه : احداث خط لوله جدید زیر دریایی، خرید و نصب گوی شناور جدید (SPM) و تعمیر گوی شناور قبلی منطقه بهرگان

ب : محل اجرای پروژه : خلیج فارس ، منطقه بهرگان

ج : مدت پروژه : سی و شش ماه شمسی

د : شرایط متقاضی :

۱- دارا بودن گواهی نامه صلاحیت طرح و ساخت صنعتی نوع یک رشته نفت و گاز، زیر رشته پیمانکاری خطوط انتقال و مخازن و تلمبه خانه ها و شبکه های نفت و گاز و تخصص مشاوره ای خطوط انتقال نفت و گاز از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تجربه مرتبط با موضوع مناقصه و سابقه کار در پروژه های مشابه و کسب حداقل امتیاز ارزیابی کیفی

۲- توانایی ارائه ضمانتنامه شرکت در فرآیند ارجاع کار به مبلغ ۸۶۶/۵۸۰ یورو یا معادل ریالی آن براساس نرخ تسعیر بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران (زمان تسلیم)

۳- ارائه یک نسخه تایپ شده از صورتحساب های مالی حسابرسی شده توسط سازمان حسابرسی یا اعضای جامعه حسابداران رسمی الزامی است .(در صورت برنده شدن)

۴- توانایی ارائه ضمانت نامه انجام تعهدات به میزان ۱۰٪ مبلغ کل قرارداد طبق ضوابط کارفرما در صورت برنده شدن.

۵-به تقاضاهای مشروط ،ناقص و مبهم و یا مغایر با شرایط مندرج در این آگهی و تقاضاهایی که بعد از مهلت مقرر دریافت گردد، ترتیب اثر داده نخواهد شد.

۶- شرکت نفت فلات قاره ایران این حق را برای خود محفوظ می دارد که در چارچوب قانون برگزاری مناقصات و آیین نامه های اجرایی آن ، پیشنهادی را رد یا تایید نماید.

۷ - پیشنهادات مالی می بایستی حداقل سه ماه پس از وصول پیشنهادات به کمیسیون مناقصات شرکت نفت فلات قاره ایران دارای اعتبار بوده و در صورت تشخیص کارفرما به مدت سه ماه دیگر قابل تمدیدباشد.

از کلیه متقاضیان واجد شرایط دعوت می شود حداکثر ظرف مدت ۷ روز کاری پس از انتشار آگهی نوبت دوم ، آمادگی خود را به صورت کتبی به آدرس ذیل اعلام و همزمان حضورا با همراه داشتن مدارک ذیل نسبت به دریافت مدارک ارزیابی کیفی اقدام نمایند.

۱ - نامه درخواست شرکت در مناقصه و معرفی نماینده جهت دریافت اسناد و گواهی نامه صلاحیت معتبر مندرج در بند ۱ بالا با ظرفیت آزاد کاری

۲-گواهی صلاحیت ایمنی پیمانکاری

۳- یک نسخه از کلیه آگهی های روزنامه رسمی مربوط به تاسیس شرکت ، تغییر نام و یا آدرس و آخرین تغییرات شرکت

۴- یک نسخه از اساسنامه شرکت ، آگهی تاسیس ، تغییر نام شرکت (در صورت وجود) و آخرین تغییرات صاحبان امضا مجاز شرکت مندرج در روزنامه رسمی

ضمنا بایستی ظرف مدت ۱۴ روز پس از آخرین مهلت دریافت مدارک ارزیابی کیفی اطلاعات مورد درخواست به آدرس ذیل در مقابل رسید تحویل گردد. محل و زمان تحویل و گشایش پیشنهادها در اسناد مناقصه قید می گردد.

ح) نشانی محل اعلام آمادگی و تحویل اسناد : تهران، خیابان ولی عصر، نرسیده به تقاطع مدرس، خیابان تورج، خیابان خاکزاد، شماره ۱۲، شرکت نفت فلات قاره ایران، طبقه ۵ ،امور قراردادها

تلفن : ۲۳۹۴۲۵۲۶ فاکس: ۲۲۶۶۴۲۳۴

تبصره : متقاضیان می توانند جهت کسب اطلاعات بیشتر در روز آگهی نوبت دوم به سایت اینترنتی این شرکت به نشانی WWW.IOOC.CO.IR مراجعه نمایند .

روابط عمومی شرکت نفت فلات قاره ایران