

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●



عنوان دستورالعمل

پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری

تصویب کننده	تأیید کننده	تهیه کننده	
رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	نماینده مدیریت حمید رزاقی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نام و سمت
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

در شرکت توزیع نیروی برق استان قم قابل اجرا می باشد.



شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

فهرست تغییرات

هر بازنگری در دستورالعمل مذکور باید در این صفحه عنوان شود. صفحات قبلی باید با صفحات جدید بازنگری شده جایگزین گردند. همچنین فهرست بازنگریها نیز باید شامل آخرین اطلاعات مربوط به بازنگری باشد.

شماره بازنگری	صفحه	تاریخ	شرح تغییرات	تصویب کننده
یک	۳	۹۵/۱۱/۰۱	تغییر در مفاهیم و عوامل درصد جذب	مدیرعامل
	۵ و ۶	۹۵/۱۱/۰۱	تغییر در شرح عملیات و حذف جدول شماره ۲	
	۸ و ۹	۹۵/۱۱/۰۱	تغییر در نحوه تعیین شاخص های حق جذب	
دو	۵	۹۹/۰۱/۰۱	اضافه کردن روند کاهش حق جذب	
	۱۰ و ۱۱	۹۹/۰۱/۰۱	تغییر فرآیند حق جذب پرسنل جدیدالاستخدام	
	۱۲	۹۹/۰۱/۰۱	تغییر فرآیند حق جذب پرسنل تبدیل وضعیت	
	۱۳	۹۹/۰۱/۰۱	تغییر فرآیند حق جذب پرسنل تبدیل بخش شغلی	
	۱۳	۹۹/۰۱/۰۱	تغییر فرآیند حق جذب پرسنل در شرف بازنشستگی	
	۱۴	۹۹/۰۱/۰۱	تعیین فرآیند حق جذب پرسنل فلات زده	

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	تهیه کننده	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه
تاریخ و امضاء	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۱- مقدمه:

جذب و نگهداری کارکنان یکی از وظایف عمده مدیریت منابع انسانی است. نگهداری کارکنان با استفاده از ابزار انگیزشی، قابل دستیابی و نتیجه آن ایجاد نیروی انسانی پویا، کارآمد و بانشاط می باشد. با توجه به اهمیت موضوع، دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل در ویرایش یک اقدام به تعریف برنامه تدوین و تعیین شاخصهای عملکردی جهت استانداردسازی پرداخت حق جذب نمود و طی ۲ سال فعالیت پژوهشی، رویه و فرم مربوط به تعیین حق جذب را تدوین کرد. در مرحله اول برنامه، برای تعیین شاخصهای پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری، مطالعات نظری انجام شد. دستورالعمل قبلی تعیین فوق العاده جذب و نگهداری مورد بررسی قرار گرفت و نقاط ضعف و قوت آن مشخص گردید و همچنین نحوه پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری در چند شرکت توزیع مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعد شاخصهای متعددی طراحی شده و در نهایت براساس نظر خبرگان سازمانی و تجزیه و تحلیل آن ۶ آیتم به عنوان شاخصهای تعیین فوق العاده جذب و نگهداری تعیین شدند و سپس اولویت و دامنه امتیاز هر یک از شاخصها مشخص گردید. در مرحله بعد نحوه تعیین امتیاز در هر یک از شاخصها و واحد پاسخگو مشخص گردید.

پس از اجرای دستورالعمل و دریافت بازخورد از مدیران و کارکنان و دستور مدیرعامل محترم، در سال ۹۸ اقدام به بازنگری دستورالعمل و اضافه نمودن نحوه تعیین درصد فوق العاده جذب جهت کارکنان جدید الاستخدام گردید.

۲- هدف:

هدف از این رویه، تدوین فرآیند نظام مند و منسجم در نحوه تعیین شاخصهای فوق العاده جذب و نگهداری در سطح مدیران و معاونین، کارشناسان بخش شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰، کارکنان بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰، پرسنل جدیدالاستخدام، تبدیل وضعیت و ارتقاء بخش شغلی به منظور استقرار نظام یکپارچه جبران خدمات، برقراری اصل برابری و عدالت در پرداختها می باشد که به دنبال آن افزایش انگیزش در پرسنل، محقق شود.

۳- محدوده کاربرد:

دامنه کاربرد این دستورالعمل، کلیه معاونتها، واحدهای مستقل و مدیریت توزیع برق شهرستان می باشد که کارکنان آنها، مشمول اجرای این رویه می باشند.

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	
تاریخ و امضاء			

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۴- مسئولیتها:

مسئولیت اجرای این دستورالعمل با توجه به مفاد بندهای مربوطه، برعهده دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل می باشد.
همچنین مسئولیت نظارت بر حسن اجرای این دستورالعمل برعهده معاونت منابع انسانی می باشد.

۵- مفاهیم:

۱-۵- تعریف فوق العاده جذب و نگهداری:

فوق العاده جذب و نگهداری با توجه به عوامل:

- ۱- درجه و میزان تحصیلات
- ۲- درجه تخصص
- ۳- نیاز شرکت به تخصص و تحصیلات مختلف
- ۴- عملکرد کارکنان

حسب رشته های شغلی حداکثر تا درصدهای مشخص شده در جدول شماره ۱ برقرار می گردد.

جدول شماره ۱: جدول فوق العاده جذب و نگهداری کارکنان (موضوع ماده ۳ دستورالعمل شماره ۹ مجموعه ضوابط طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل و نامه شماره ۹۲/۵۱۹۲۲/۵۰/۱۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۹ وزارت نیرو و تصمیمات مجمع عمومی عادی سالیانه - بند ۷ بخشنامه شماره ۹۵/۱۱۹۵۶/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۵/۰۱/۳۰ وزارت نیرو و نامه شماره ۹۵/۲۲/۱۵۸۲ مورخ ۹۵/۰۲/۲۵ شرکت توانیر)

سقف های تعیین شده در خصوص فوق العاده جذب و نگهداری کارکنان			بخش شغلی
دامنه پایین: ۳۰٪ کارکنان	دامنه وسط: ۴۰٪ کارکنان	دامنه بالا: ۲۰٪ کارکنان	
حداکثر ۲۴۰٪	حداکثر ۲۵۵٪	حداکثر ۲۷۰٪	مدیران و معاونین بخش های شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰
حداکثر ۲۱۰٪	حداکثر ۲۲۵٪	حداکثر ۲۴۰٪	کارشناسان بخش های شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰
حداکثر ۱۲۰٪			پرسنل بخش های شغلی ۱۰۰۰۰
حداکثر ۱۴۰٪			پرسنل بخش های شغلی ۲۰۰۰۰

تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده	نام و سمت
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۵-۲- عوامل فوق العاده جذب و نگهداری:

- الف: درجه و میزان تحصیلات: این عامل بر اساس مقطع تحصیلی فرد ارزیابی می شود.
- ب: درجه تخصص: مهارت و تخصص فرد بر اساس نظر مدیر مربوطه، سابقه شغلی و سطح سازمانی فرد ارزیابی می شود.
- ج: نیاز شرکت به تخصص و تحصیلات: این عامل بر اساس درجه نیاز مدرک تحصیلی فرد ارزیابی می شود.
- د: عملکرد کارکنان: این عامل بر اساس نمره ارزشیابی فرد در همان سال ارزیابی می شود.

۶- شرح عملیات:

۶-۱- بررسی موارد زیر:

الف- امتیاز مدیر مربوطه (جدول شماره ۲)

ب- نمره ارزشیابی سالیانه

ج- موارد انضباطی

چنانچه هر یک از موارد زیر برای فرد برقرار باشد، فرد وارد فرآیند افزایش جذب نمی گردد

و چنانچه فاقد تمامی موارد زیر باشد، وارد فرآیند افزایش جذب می شود:

- امتیاز مدیر مربوطه ۰ و یا منفی باشد
- نمره ارزشیابی سالیانه کمتر از ۲۲/۵ باشد
- فرد دارای یکی از موارد تذکر، اخطار و توبیخ باشد

دارار بودن موارد فوق، موجب کاهش جذب به شرح ذیل می گردد

امتیاز مدیر مربوطه	درصد کاهش جذب	نمره ارزشیابی سالیانه	درصد کاهش جذب	موارد انضباطی	درصد کاهش جذب
۴-	۴%	۰ تا ۱۰	۴%	توبیخ کتبی	۴%
۳-	۳%	۱۰ تا ۱۵	۳%	اخطار کتبی	۳%
۲-	۲%	۱۵ تا ۲۰	۲%	تذکر کتبی	۲%
۱-	۱%	۲۰ تا ۲۲/۵	۱%	تذکر شفاهی	۱%

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	تهیه کننده	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۶-۱- دریافت نظر مدیر مربوطه:

لیست پرسنل جهت تعیین امتیاز مربوط به نظر مدیر مربوطه (از ۰ تا ۲۰) به همراه دامنه ۳۰-۴۰-۳۰ تعیین شده براساس درصد جذب فعلی طبق جدول شماره ۲ به واحدها ارسال می گردد.

جدول شماره ۲: امتیازدهی مدیران به پرسنل زیرمجموعه

رد	پرسنلی	نام و نام خانوادگی	پست سازمانی	مدت سابقه مرتبط	مدت سابقه مشابه	مدت سابقه غیر مرتبط	نظر مدیر مربوطه (۲۰ تا ۴۰-)	دامنه موجود	دامنه استاندارد
۱									دامنه بالا:
۲									۳۰٪ کارکنان
۱									دامنه وسط:
۲									۴۰٪ کارکنان
۱									دامنه پایین:
۲									۳۰٪ کارکنان

تبصره ۱: در صورتی که مدیر واحدی بخواهد، فردی را از دامنه های ۳۰-۴۰-۳۰ فعلی جایجا نماید از آنجایی که امکان دارد دامنه ۳۰-۴۰-۳۰ شرکت رعایت نشود لازم است پس از هماهنگی با دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل اقدام نماید.

تبصره ۲: راهنمایی مختصری درخصوص امکان جابه جایی پرسنل در این ۳ دامنه، در پایین جدول شماره ۳ منظور می شود، تا به تصمیم گیری مدیر مربوطه کمک شود.

۶-۴- تعیین فوق العاده جذب و نگهداری نهایی

مجموع امتیاز سابقه شغلی، سطح سازمانی، نظر مدیر مربوطه، امتیاز نمره ارزشیابی، مدرک تحصیلی و ارتباط مدرک تحصیلی به صورت درصدی از فاصله جذب فرد تعیین می شود.
تبصره ۱: لازم به ذکر است با توجه به صلاح و صرفه شرکت در موارد خاص و همچنین در نظر گرفتن دستورالعمل های ابلاغی از شرکت توانیر، درصد فوق العاده جذب و نگهداری پرسنل با توجه به نظر مدیرعامل محترم قابل تغییر می باشد.

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه
تاریخ و امضاء	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۷- تعیین فوق العاده جذب و نگهداری بخش های شغلی:

۷-۱- نحوه تعیین شاخص های فوق العاده جذب و نگهداری مدیران رده ۱ و ۲ و مدیران پایه/عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ و بالاتر:

الف) سابقه شغلی (حداکثر ۲۵ سال):

هر سال سابقه مرتبط ۱ امتیاز

ب) سطح سازمانی:

حداکثر ۲۵	هر سال ۴ امتیاز	مدیران میانی رده ۱
	هر سال ۳ امتیاز	مدیران میانی رده ۲
	هر سال ۲ امتیاز	مدیران پایه/عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ و بالاتر

ج) نمره ارزشیابی، مدرک تحصیلی (مقطع و درجه نیاز)، نظر مدیر مربوطه:

مجموع امتیاز ارزشیابی، مدرک حداکثر ۳۰	۱۰	۱/۳ نمره ارزشیابی
	۱۰	لیسانس ۸ و فوق لیسانس و بالاتر ۱۰ امتیاز
	۱۰	پرسنل ۳۰۰۰۰ درجه نیاز ۲ مدرک ۱۰ و نیاز ۱ مدرک ۵ امتیاز پرسنل ۴۰۰۰۰ درجه نیاز ۳ خیلی خوب و نیاز ۳ خوب (پست سازمانی ایمنی، فناوری اطلاعات و حراست) مدرک ۱۰ و نیاز ۲ و ۳ خوب مدرک ۵ امتیاز
نظر مدیر مربوطه حداکثر ۲۰	۲۰	نظر مقام مافوق

تبصره: حداکثر دامنه قابل تعیین جهت مدیران پایه/عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ و بالاتر، تا سقف دامنه وسط مدیران قابل محاسبه می باشد.

تصویب کننده	تأیید کننده	تهیه کننده	
رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	نماینده مدیریت حمید رزاقی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نام و سمت
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۲-۷- نحوه تعیین شاخص های فوق العاده جذب و نگهداری پرسنل شاغل بخش شغلی ۳۰۰۰۰
 ۴۰۰۰۰ و مدیران پایه/عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ به پایین:
 الف) سابقه شغلی (حداکثر ۲۵ سال):
 هر سال سابقه ۱ امتیاز

ب) سطح سازمانی

حداکثر ۲۵	هر سال ۲ امتیاز	مدیران پایه/عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ به پایین
	هر سال ۱ امتیاز	کارشناسان بخش شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰

ج) نمره ارزشیابی، مدرک تحصیلی (مقطع و درجه نیاز)، نظر مدیر مربوطه:

مجموع امتیاز ارزشیابی، مدرک حداکثر ۳۰	۱۰	۱/۳ نمره ارزشیابی
	۱۰	لیسانس ۸ و فوق لیسانس و بالاتر ۱۰ امتیاز
	۱۰	کارشناسان ۳۰۰۰۰ درجه نیاز ۲ مدرک ۱۰ و نیاز ۱ مدرک ۵ امتیاز کارشناسان ۴۰۰۰۰ درجه نیاز ۳ خیلی خوب و نیاز ۳ خوب (پست سازمانی ایمنی، فناوری اطلاعات و حراست) مدرک ۱۰ و نیاز ۲ و ۳ خوب مدرک ۵ امتیاز
نظر مدیر مربوطه حداکثر ۲۰	۲۰	نظر مدیر مربوطه

تبصره ۱: پرسنل شاغل در بخش شغلی ۳۰۰۰۰ با مدرک تحصیلی فوق دیپلم با یک مقطع بالاتر ۳ امتیاز
 تعلق خواهد گرفت.

تبصره ۲: پرسنلی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند و بر اساس مصوبه کمیته طبقه بندی
 مشاغل و بند ۳ فصل اول طرح طبقه بندی مشاغل، تنها ۴۵ یا ۶۰ امتیاز دریافت می کنند امتیاز مقطع و درجه
 نیاز لیسانس استفاده می کنند.

تصویب کننده	تأیید کننده	تهیه کننده	
رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	نماینده مدیریت حمید رزاقی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نام و سمت
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۷-۳- نحوه تعیین شاخص های فوق العاده جذب و نگهداری پرسنل شاغل بخش شغلی ۱۰۰۰۰
: ۲۰۰۰۰

الف) سابقه شغلی:

هر سال سابقه ۱ امتیاز (حداکثر ۲۵ امتیاز)

ب) سطح سازمانی:

تکنسین و کمک کارشناس	هر سال ۱ امتیاز	حداکثر ۲۵
----------------------	-----------------	-----------

ب) نمره ارزشیابی، مدرک تحصیلی (مقطع و درجه نیاز)، نظر مدیر مربوطه:

مجموع امتیاز ارزشیابی، مدرک حداکثر ۳۰	۱۰	۱/۳ نمره ارزشیابی
	۱۰	دیپلم ۸ و فوق دیپلم و بالاتر ۱۰ امتیاز
	۱۰	درجه نیاز ۲ مدرک ۱۰ و نیاز ۱ مدرک ۵ امتیاز
نظر مدیر مربوطه حداکثر ۲۰	۲۰	نظر مدیر مربوطه

۷-۴- تأیید نهایی مدیرعامل و صدور احکام افزایش فوق العاده جذب و نگهداری:

تهیه و ارسال فرم شاخص های تعیین فوق العاده جذب و نگهداری به همراه دامنه ۳۰-۴۰-۳۰ مربوطه به کل شرکت به مدیرعامل محترم جهت اعلام نظر و تأیید نهایی.
تبصره ۱: میزان افزایش فوق العاده جذب و نگهداری بر اساس قانون گرد کردن و بدون ممیز محاسبه می شود.

تصویب کننده	تأیید کننده	تهیه کننده	
رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	نماینده مدیریت حمید رزاقی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نام و سمت
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۸- فوق العاده جذب و نگهداری پرسنل جدید الاستخدام، تبدیل وضعیت و ارتقاء بخش شغلی:

۸-۱- پرسنل جدید الاستخدام:

فوق العاده جذب و نگهداری پرسنل جدیدالاستخدام، در شروع خدمت با توجه به طرح طبقه بندی مشاغل ۲۰٪ جهت کارشناسان و ۱۰٪ جهت پرسنل بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰ در نظر گرفته شده و برای سال های بعد تا سال هشتم تا ۲۰٪ فوق العاده جذب برای کارشناسان و تا سال پنجم تا ۱۲۰٪ فوق العاده جذب و تا سال ششم تا ۱۴۰٪ فوق العاده جذب به ترتیب برای بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰، به شرح ذیل عمل می شود و پس از آن، به ترتیب مراحل قبل مورد ارزیابی قرار می گیرد.

پرسنل شاغل در بخش شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰

سال	عامل ارزیابی	سابقه	مدرک	نمره ارزشیابی	نظر مدیر مربوطه	درصد جذب قبلی	درصد جذب جدید	فعالیت شاخص تا سقف ۵٪
اول	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۰	۰
دوم	۱۰	۵	۱۰	۱۰	۱۵	۲۰	۶۰	۵
سوم	۵	۵	۱۰	۱۰	۱۵	۶۰	۹۵	۵
چهارم	۵	۵	۵	۵	۱۰	۹۵	۱۲۰	۵
پنجم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۲۰	۱۴۰	۵
ششم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۴۰	۱۶۰	۵
هفتم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۶۰	۱۸۰	۵
هشتم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۸۰	۲۰۰	۵

تبصره ۱: به مدرک تحصیلی لیسانس ۴ امتیاز و به مدرک تحصیلی فوق لیسانس ۵ امتیاز تعلق می گیرد.

تبصره ۲: امتیاز فعالیت شاخص حداکثر تا سقف ۵ امتیاز و به شرح ذیل محاسبه می گردد:

فعالیت شاخص در سال مورد ارزیابی با تائید مدیرعامل: ۳ امتیاز

فعالیت شاخص با تائید مدیرعامل و کمیته های مربوطه	۳ امتیاز
داشتن تشویقی یا کسب عنوان کارمند نمونه	۲ امتیاز

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	تهیه کننده	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

پرسنل شاغل در بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰

سال	عامل ارزیابی	سابقه	مدرک	نمره ارزشیابی	نظر مدیر مربوطه	درصد جذب قبلی	درصد جذب جدید	فعالیت شاخص تا سقف ۵٪
اول	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰	۰
دوم	۵	۵	۵	۱۰	۱۰	۱۰	۴۰	۵
سوم	۵	۵	۵	۱۰	۱۰	۴۰	۷۰	۵
چهارم	۵	۵	۵	۱۰	۱۰	۷۰	۱۰۰	۵
پنجم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۰۰	۱۲۰	۵
ششم	۵	۵	۵	۵	۵	۱۲۰	۱۴۰	۰

تبصره ۱: به مدرک تحصیلی دیپلم ۴ امتیاز و به مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد

تبصره ۲: پرسنل بخش شغلی ۱۰۰۰۰ تا سال پنجم تا سقف ۱۲۰٪ و پرسنل بخش شغلی ۲۰۰۰۰ تا سال

ششم تا سقف ۱۴۰٪ جذب تعیین می‌شود.

تبصره ۳: امتیاز فعالیت شاخص حداکثر تا سقف ۵ امتیاز و به شرح ذیل محاسبه می‌گردد:

فعالیت شاخص در سال مورد ارزیابی با تأیید مدیرعامل: ۳ امتیاز

فعالیت شاخص با تأیید مدیرعامل و کمیته‌های مربوطه	۳ امتیاز
داشتن تشویقی یا کسب عنوان کارمند نمونه	۲ امتیاز

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه
تاریخ و امضاء	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۸-۲- پرسنل تبدیل وضعیت:

در زمان تبدیل وضعیت با توجه به آیتم های ذیل درصد فوق العاده حق جذب محاسبه و به آنها اعطاء می گردد و در ابتدای سال بعد از تبدیل وضعیت طبق، رویه فوق العاده جذب (بند ۷) انجام می شود.

پرسنل بخش شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰:

۸-۲-۱- سابقه: هر سال ۱۰ امتیاز (حداکثر ۱۰۰ امتیاز)

۸-۲-۲- مدرک تحصیلی: لیسانس ۲۰ امتیاز و فوق لیسانس ۲۵ امتیاز

۸-۲-۳- نظر مدیر مربوطه: ۵۰ امتیاز

۸-۲-۴- فعالیت شاخص: ۵ امتیاز

۳ امتیاز	فعالیت شاخص با تأیید مدیرعامل و کمیته های مربوطه
۲ امتیاز	داشتن تشویقی

تبصره: فعالیت های شاخص در طول سابقه پیمانکاری در صنعت برق جمع و تنها یک بار برای یک دوره برای پرسنل تبدیل وضعیت محاسبه می گردد.

جذب نهایی: مجموع امتیازات فوق

پرسنل بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰:

۸-۲-۱- سابقه: هر سال ۵ امتیاز (حداکثر ۵۰ امتیاز)

۸-۲-۲- مدرک تحصیلی: دیپلم ۱۰ امتیاز و فوق دیپلم ۱۵ امتیاز

۸-۲-۳- نظر مدیر مربوطه: ۳۰ امتیاز

۸-۲-۴- فعالیت شاخص: ۵ امتیاز

۳ امتیاز	فعالیت شاخص با تأیید مدیرعامل و کمیته های مربوطه
۲ امتیاز	داشتن تشویقی

تبصره: فعالیت های شاخص در طول سابقه پیمانکاری در صنعت برق جمع و تنها یک بار برای یک دوره برای پرسنل تبدیل وضعیت محاسبه می گردد.

جذب نهایی: مجموع امتیازات فوق

تصویب کننده	تأیید کننده	تهیه کننده	
رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	نماینده مدیریت حمید رزاقی	مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نام و سمت
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	تاریخ و امضاء

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۳-۸- پرسنل ارتقاء بخش شغلی:

در زمان ارتقاء بخش شغلی با توجه به آیت های ذیل درصد فوق العاده حق جذب محاسبه و به آنها اعطاء می گردد و در ابتدای سال بعد از ارتقاء طبق رویه فوق العاده جذب انجام می شود.

۳-۸-۱- سابقه: هر سال ۱ امتیاز (حداکثر ۱۰ امتیاز)

۳-۸-۲- مدرک تحصیلی: لیسانس ۱۸ امتیاز و فوق لیسانس ۲۰ امتیاز

۳-۸-۳- نظر مدیر مربوطه: ۱۰ امتیاز

۳-۸-۴- نمره ارزشیابی: ۲۰ امتیاز

جذب نهایی: مجموع امتیازات فوق بعلاوه جذب قبلی

۴-۸- پرسنل در شرف بازنشستگی

آن دسته از کارکنانی که در سال آخر خدمت خود می باشند، طبق آیت های ذیل ارزیابی و افزایش حق جذب دریافت می کنند:

۴-۸-۱ امتیاز معاونت تخصصی مربوطه (۲۰ امتیاز)

۴-۸-۲ امتیاز مدیر مربوطه (۳۰ امتیاز)

۴-۸-۳ امتیاز معاونت مربوطه یا مدیریت توزیع (۲۰ امتیاز)

۴-۸-۴ امتیاز حراست (۱۵ امتیاز)

۴-۸-۵ امتیاز منابع انسانی (۱۵ امتیاز)

۴-۸-۱- پرسنل شاغل بخش شغلی ۳۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰ و مدیران پایه/ عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه

۱۶ به پایین:

امتیاز کسب شده	افزایش حق جذب
۴۰ تا ۴۵	٪۲۱۰
۵۰ تا ۵۵	٪۲۲۵
۵۰ به بالا	٪۲۴۰

۴-۸-۲- مدیران پایه/ عملیاتی و کارشناسان مسئول گروه ۱۶ و بالاتر:

امتیاز کسب شده	افزایش حق جذب
۴۵ تا ۵۰	٪۲۴۰
۵۰ به بالا	٪۲۵۵

تبصره ۱: تأیید امور کارکنان و رفاه و اخذ تعهد کتبی مبنی بر ترک خدمت در همان سال، اخذ گردد.

تبصره ۲: پرسنل بخش شغلی ۱۰۰۰۰ و ۲۰۰۰۰ در صورت کسب امتیاز ۵۰ به بالا، حداکثر جذب را کسب کند.

تبصره ۲: مدت زمان اعطاء حداکثر جذب یکسال آخر خدمت می باشد..

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	
تاریخ و امضاء			

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

۷-۵- پرسنل فلات زده

آن دسته از کارشناسانی که ۵ سال سابقه کارشناسی داشته و دچار فلات زدگی شغلی شده اند (با توجه به پست سازمانی و بخش شغلی مربوطه امکان رشد و ارتقاء به علت تکمیل بودن پست های بالاسری را ندارند)، در صورت رضایت مدیر از عملکرد شخص (کسب حداقل ۸۵ درصد از نمره ارزشیابی سالیانه) و تایید هیئت مدیره می توان در بازنگری سالیانه حداکثر تا ۵ درصد فوق العاده جذب و نگهداری (در صورت رعایت میانگین ۳۰-۴۰-۳۰) بر اساس شاخص های تعیین فوق العاده جذب و نگهداری اضافه نمود.

تبصره ۱: تشخیص پرسنل فلات زده توسط کمیته مربوطه، سالیانه تعیین می گردد./

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	
تاریخ و امضاء			

شرکت توزیع نیروی برق استان قم

● پرداخت فوق العاده جذب و نگهداری ●

جهت تکمیل فرم مربوط به تعیین فوق العاده جذب و نگهداری ، واحدهای پاسخگو به شرح ذیل تعیین گردید. لازم به ذکر است منظور از واحد پاسخگو، واحدی می باشد که مسئولیت صحت اطلاعات داده شده به عهده آنها می باشد.

ردیف	نام شاخص	واحد پاسخگو
۱	نظر مدیر	مدیر مربوطه
۲	مدرک تحصیلی	دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل
۳	ارتباط مدرک تحصیلی	دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل
۴	نمره ارزشیابی	دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل
۵	سابقه شغلی	دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل
۶	سطح سازمانی	دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل

۸- مراجع و مستندات :

- سازمان تفصیلی شرکت؛
- مجموعه ضوابط طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل(دستورالعمل شماره ۶ طرح طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت نیرو).
- بخشنامه شماره ۹۲/۵۱۹۲۲/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۲/۱۲/۱۹ وزارت نیرو در خصوص میانگین حق جذب پرداختی
- بند ۷ بخشنامه شماره ۹۵/۱۱۹۵۶/۵۰/۱۰۰ مورخ ۹۵/۰۱/۳۰ وزارت نیرو و نامه شماره ۹۵/۲۲/۱۵۸۲ مورخ ۹۵/۰۲/۲۵ شرکت توانیر

۹- پیوستها :

ردیف	نام فرم	کد فرم
۱	شاخص های تعیین فوق العاده جذب و نگهداری	F/43/68

نام و سمت	تهیه کننده	تأیید کننده	تصویب کننده
مدیر دفتر سازماندهی و طبقه بندی مشاغل مهدی کریم سریزدی	نماینده مدیریت حمید رزاقی	رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل مهدی آهنین پنجه	
۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	۱۳۹۹/۰۱/۰۱	
تاریخ و امضاء			