

توسط مدیرکل توسعه سرمایه انسانی شرکت ملی پست صورت گرفت؛

تشریح اقدامات رفاهی، معیشتی و پرسنی

با تاکید بر سیاست های کلان شرکت ملی پست و تکیه بر دو اصل اساسی مبنی بر «ارتقای کیفیت معیشت کارکنان» و «عدالت محوری در ارتقای شغلی و نظام پرداخت» و همچنین در اجرای مأموریت اداره کل توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مبنی بر حصول اطمینان از حفظ و بهبود مستمر توانمندی و شایستگی کارکنان مبتنی بر نظام بهسازی مادی و معنوی در یکسال اخیر اقداماتی در شرکت ملی پست صورت گرفته است.

به گزارش خبر شرکت ملی پست، مدیرکل توسعه سرمایه انسانی این شرکت طی گفتگویی به تشریح اقدامات رفاهی، معیشتی و پرسنی پرداخته است. مریم ساعتچی به پرداخت رفاهیات مستمر ماهیانه به کارکنان خبر داد و افزود: «هرماه مبلغ ۱۰ میلیون ریال به تمامی کارکنان قراردادی، رسمی، پیمانی و شرکتی در قالب کمک هزینه رفاهی پرداخت می شود.»

مدیرکل توسعه سرمایه انسانی ادامه داد: «به منظور بهره مندی از افزایش حقوق کارکنان در دوران بازنشستگی؛ علیرغم محدودیت منابع مالی و افزایش هزینه های ناشی از پرداخت سهم کارفرما از پرداخت های pfp و ستاپ کارکنان کسورات بیمه ای کسر می گردد تا کارکنان بازنشسته از حقوق بیشتری برخوردار شوند.»

وی به افزایش فوق العاده ویژه بند ۱۰ ماده ۶۸ از ۲۱ درصد به ۳۵ درصد در احکام خیرداد و افزود: «در راستای ارتقای انگیزه همکاران و افزایش حقوق کارکنان در هنگام بازنشستگی، کارشناسان مشمولی که ۲۸ سال به بالا سنوات داشته و با ۳۰ سال سنوات بازنشسته می شوند و همچنین کارشناسان (همکاران دارای مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا) که دارای ۳۳ سال به بالا سنوات هستند و با ۳۵ سال سنوات بازنشسته می شوند از مزایای افزایش فوق العاده مذکور بهره مند می شوند.»

ساعتچی ادامه داد: «این افزایش تاثیر بسزایی در افزایش مبلغ پاداش پایان خدمت همکاران و میانگین حقوق دو سال آخر آنان دارد.» مدیرکل توسعه سرمایه انسانی شرکت ملی پست افزایش رشته های تحصیلی برای مشاغل تخصصی را یاد آور شد و اضافه کرد: «بایگیری مستمر از سازمان امور اداری و استخدامی، احتساب مدرک تحصیلی کارکنان با رشته های مختلف در سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد جهت بالابردن امکان شرایط احراز مشاغل اختصاصی و افزایش حقوق و رضایتمندی همکاران پی گیری و تعداد ۴۰ رشته تحصیلی به سایر رشته ها اضافه شده است.» وی در ادامه با اشاره به متناسب سازی احکام کارکنان قراردادی با کارکنان رسمی و پیمانی براساس دستورالعمل همسان سازی حقوق و مزایای سوی سازمان امور اداری و استخدامی، اذعان داشت: «ابتدای سال جاری این شرکت اقدام به صدور احکام بر مبنای دستورالعمل مذکور نمود که این امر موجب حذف مبلغ سایر از احکام حدود هشت هزار نفر از کارکنان می شد.»

ساعتچی با بیان اینکه با حذف مبلغ «سایر» از حکم طبق دستورالعمل، کارکنان قراردادی علاوه بر اینکه از هیچگونه افزایش در حکم سال جاری برخوردار نمی شدند بلکه کاهش چشمگیری نیز در احکام آنان ایجاد می شد، افزود: «به منظور جبران خدمات و افزایش رضایت کارکنان مذکور، اقدام به پیگیری و رفع این مشکل از سازمان امور اداری و استخدامی شدیم و آیتم سایر در فیش حقوقی کارکنان اضافه شد، لذا در حال حاضر حقوق همکاران قراردادی از حقوق کارکنان رسمی و پیمانی بیشتر است.»

مدیرکل توسعه سرمایه انسانی شرکت ملی پست به پرداخت های مبتنی بر عملکرد اشاره کرد و گفت: «در راستای برقراری عدالت در پرداخت های غیر حکمی، سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد در بخش های اجرائی در فرآیندهای قبول و توزیع با استفاده از فناوری های نوین راه اندازی شده است.» وی همچنین از اجرای طرح ارتقای سطح شغلی پست سازمانی «متصدی تجزیه و توزیع» به رئیس اداره در ذیل مشاغل عمومی و اختصاصی خبر داد و اضافه کرد: «با هدف ارتقای سطح سازمانی و شغلی کارکنان و افزایش رضایت شغلی در بخش توزیع، نسبت به اجرای طرح مذکور با رعایت قوانین و مقررات و شرایط تعیین شده اقدام شده است.»

ساعتچی در ادامه با اشاره به به افزایش مبلغ سبد رفاهی بازماندگان شهدای منتسب به شرکت ملی پست، «ارتقای پست سازمانی فرزندان شهدا» را یادآور شد و افزود: «به منظور ارج نهادن به جایگاه ویژه فرزندان شهدا، جایگاه سازمانی این دسته از کارکنان که در بخش های اجرائی (نامه رسانی) مشغول به خدمت می باشند به ردیف های کارشناسی ارتقاء می یابد.» مدیرکل توسعه سرمایه انسانی شرکت ملی پست در ادامه با اشاره به ایجاد هاب های پستی و افزایش حجم کار این شرکت عنوان داشت: «در راستای جبران خدمات شیفت های کاری غیرمتعارف و ساعات اداری تمام وقت، از ابتدای سال جاری فوق العاده نوبت کاری به همکارانی که در این شیفت ها مشغول به خدمت می باشند پرداخت می شود.» وی همچنین از پیگیری و صدور بخشنامه ای پیرامون احتساب مدارک مرتبط با شرایط احراز کارکنان قراردادی خبر داد و اضافه کرد: «پیگیری و اخذ شناسه ۶۶۳ نفر از کارکنان قراردادی فاقد شناسه از سامانه کارمند ایران صورت گرفته است.» ساعتچی با اشاره به اقدامات انجام شده در راستای تکریم بازنشستگان شبکه پستی کشور و اجرای طرح همسان سازی حقوق همکاران بازنشسته به افزایش مبلغ بن غیر نقدی بازنشستگان همچنین افزایش حق پرداخت عائله مندی و اولاد این قشر از تاریخ ۱۹ مهر سال گذشته و پرداخت مابه التفاوت از ابتدای سال به مشمولین خبر داد.

مدیرکل توسعه سرمایه انسانی در ادامه با اشاره به ضوابط اجرایی قانون تبدیل وضعیت ایثارگران از تجمیع اطلاعات مشمولین به تعداد ۷۶۱ نفر از کارکنان قراردادی بخش دولتی و ۵۱۲ نفر نیروی شرکتی خبر داد و گفت: «در حال حاضر تعداد ۵۴۶ نفر از مشمولین بخش دولتی تبدیل وضع به رسمی قطعی شده اند و مستندات تعداد ۲۱۵ نفر نیز در سامانه کارمند ایران جهت اخذ شماره مستخدم بارگزاری شده است.» ساعتچی ادامه داد: «در خصوص تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی اقدامات اولیه انجام و با توجه به مکاتبه انجام شده با سازمان برنامه و بودجه پس از تأمین اعتبار اقدام لازم انجام می شود.»

وی ادامه داد: «با توجه به احصای مشاغل حاکمیتی (۱۰۷۳۸ پست سازمانی) و تصدی گری (۲۰۵۱ پست سازمانی) امکان انجام فرآیند تبدیل وضعیت کارکنان رسمی آزمایشی به رسمی قطعی به تعداد ۴۸۵ نفر فراهم شده است.»

اصلاح ساختار سازمانی ستاد مرکزی شرکت ملی پست و پی گیری باز مهندسی و اصلاح ساختار تفصیلی ستاد مرکزی واحدهای اجرایی پس از ۲۰ سال، پی گیری مستمر طرح شمول مشاغل سخت و زیان آور، فراهم نمودن ارتقای شغلی کارکنان به لحاظ تجارب مرتبط در پست پیشنهادی، درج اطلاعات تمامی کارکنان اعم از دولتی و غیر دولتی در سامانه پاکنا، طراحی و راه اندازی سامانه های الکترونیکی واعطای تسهیلات در قالب خرید سهام دارایی یکم

برای کلیه پرسنل از دیگر اقداماتی بود که وی از آنها تحت عنوان اقدامات پرسنلی نام برد. ساماندهی و متحدالشکل نمودن البسه متصدیان تجزیه و توزیع، رایزنی و برگزاری جلسات با شرکت های تولید کالا و فروشگاه های زنجیره ای و مجتمع های رفاهی جهت فراهم کردن امکان استفاده از محصولات و خدمات به صورت اقساطی، استاندارد سازی آموزش با هدف بهبود و افزایش سطح دانش کارکنان و استقرار سیستم مدیریتی مدیریت دانش از دیگر مواردی بود که مدیرکل توسعه سرمایه انسانی شرکت ملی پست به آن اشاره کرد.

ساعتچی در خصوص استاندارد سازی آموزش اذعان داشت: «در گام نخست نسبت به بروز رسانی نیازسنجی آموزشی مطابق بخشنامه های ابلاغی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور اقدام شده و سپس برنامه استاندارد نمودن آموزش کارکنان براساس استاندارد ۲۰۱۹ : ISO ۱۰۰۱۵ در بازه زمانی "بدو خدمت تا بازنشستگی" انجام شده است.»

وی افزود: «علاوه براین به صورت همزمان سنجش اثربخشی تمامی دوره های آموزشی و تحلیل کاربردی آن در سطوح مختلف اعم از دوره های آموزشی عمومی و دوره های آموزشی تخصصی در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج در این پروژه صورت خواهد پذیرفت.» مدیرکل توسعه سرمایه انسانی پیرامون بحث استقرار سیستم مدیریتی عنوان داشت: «به منظور استفاده بهینه از تجربیات کارکنان قبل از بازنشستگی، سیستم مذکور راه اندازی شده تا دانش این افراد پیش از خروج از سازمان در اختیار سایر کارمندان قرار گیرد. این عمل به کاهش هزینه های آموزش مجدد کارمندان منجر خواهد شد.»