یکشنبه ۲۱ اردیبهشت ۱۴۰۴
شماره ۴۴۰۸
FARHIKHTEGANDAILY.COM
FARHIKHTEGANONLINE

«فرهیختگان» گزارش می‌دهد

حمایت فعالان کارگری از ایدهٔ مشارکت در سود

زینب مرزوقی
خبرنگار گروه جامعه

«یکی از کارهای مهم که به نظر من احتیاج دارد به یک برنامه‌ریزی جامع و کامل از سوی مسئولان و خیلی به نفع کارگر است، یعنی هم به نفع کارگر است و هم به نفع کارفرما، این است که کارگر در سود حاصل از تولید شریک شود. اگر کارگر احساس کند که هر چه سود این جنس بیشتر بشود، سود او هم بیشتر خواهد شد، انگیزه پیدا می‌کنـــد برای اینکه کار را بهتر از آب در بیاورد. یعنی این به کارگر انگیزه می‌دهد کار را بهتر، کامل‌تر، تمیزتر از آب در آورد.» روز گذشـــته مقام‌معظم‌رهبری در دیدار با کارگران به مشـــارکت کارگران در سود حاصل از تولید در بخشی از بیانات خود اشاره کردند. مشـــارکت کارگران در سود حاصل از تولید شرکت یکی از ایده‌های مطرح در بخش خصوصی است که از طریق تعاونی‌ها قابل اجراست. این ایده در حال حاضر در بسیاری از کشورهای جهان اجرایی شده است. ماجرای مشارکت کارگران در سود حاصل از تولید، گامی مؤثر در نزدیک شدن به عدالت اجتماعی و البته مشوقی قابل توجه برای خود کارگران شاغل در شرکت‌هاست. گزارش پیش‌رو تحلیل و بررسی ایده مطرح شده از سوی رهبر انقلاب از نگاه فعالان کارگری شرکت‌های کشت و صنعت نیشکر هفت‌تپه، گروه ملی فولاد و هپکو است.

فعال کارگری هفت‌تپه: مشارکت در سود حاصل از تولید، کارگر را هدفمند می‌کند

محمد خنیفر با اشاره به ایده مشارکت کارگران در سود حاصل از تولید گفت: «این ایده هم کارگر را هدفمند می‌کند و هم در رشد و روند تولید تأثیر بسزایی دارد. به قول فرمایش آقا که امروز صحبت کردند، روح کارگر مثل روح سرمایه می‌ماند؛ یعنی کارگر است که به آن سرمایه جان می‌دهد. تفسیری که از حرف آقا می‌توان گرفت این است که اگر سرمایه یا تولید می‌خواهد جان بگیرد، باید کارگر در سود حاصل از تولید مشارکت داشته باشد تا کارکرد لازم را داشته باشد. باید کارگر شریک باشد، بهترین ایده‌ای که می‌توانیم برای تحقق این اتفاق پیشنهاد کنیم، تعاونی کردن شرکت است. اینکه در بحث تعاونی، اگر این اتفاق بیفتد، می‌شود سهام آن شرکت را به کارگرها به صورت تعاونی داد. تعاونی می‌تواند توسط خود کارگرها ثبت شود؛ در همان وزارتخانه، قانونش هم موجود است. هر شرکتی که تعاونی ثبت کند، کارگرانش می‌توانند در آن شرکت سهیم شوند؛ و در سودی که از تولید (که توسط کارگر انجام می‌شود) به دست می‌آید، شریک بشوند. ما در شرکت هفت‌تپه تقریباً چند سال است که داریم روی این قضیه فکر می‌کنیم، با چند تن از عزیزان و دوستانی که در این زمینه دارند فعالیت می‌کنند، در تعاونی‌ها و در همین حوزه. همان زمانی که شهید رئیسی در قید حیات بودند و ما بعد از خلع ید اسدبیگی به این فکر افتادیم که شرکت به کجا واگذار شود، یکی از پیشنهادها، تعاونی کردن و مشارکت کارگران بود. ولی با توجه به اینکه ما کارگران هفت‌تپه از لحاظ مالی و سرمایه دست‌مان خالی بود و شرکت‌مان نابود شده بود، توانایی ایجاد تعاونی و سهامدار شدن یک شرکت ورشکسته را نداشتیم. لذا همان قصه توسعه نیشکر خوزستان شد. آن پیشنهاد پذیرفته شد که توسعه نیشکر خوزستان – که همان هفت‌طرح معروف است – بیاید و هفت‌تپه را تحویل بگیرد. که هنوز هم آن موضوع قطعی نشده و همان پیمانی که تا الآن هست، برقرار است. باید توجه داشت که در جاهای دیگر دنیا نیز این طرح وجود دارد که کارگر در سود فروش سهیم باشد. در هند هم هست. در هند، خود کارگرها به صورت تعاونی این مسئله را دارند. این کارگر مستلزم حمایت دولت است. دوماً اینکه، ما یک گروهی به نام سرمایه‌داران در کشور داریم که مانع این اتفاق می‌شوند. چون سودشان در همین کارخانه‌هاست، و اگر کارگر بخواهد سهامدار شود، ۱۰۰ درصد آن‌ها متضرر می‌شوند. لذا ما یک مانع داریم به نام سرمایه‌داران در کشورمان، یا همان کسانی که سرمایه دارند و دنبال این هستند که هیچ‌وقت کارگر در شرکت‌ها سهام به دست نیاورد یا قدرت پیدا نکند. برای همین، اولاً حمایت دولت را می‌خواهد، دوماً آگاه‌سازی خود کارگران را، که کارگر اعتماد کند و در بحث تعاونی‌سازی مشارکت کند. به همین خاطر، این امر یک فرایند دوجانبه می‌طلبد؛ هم آزادسازی کارکرد و هم حمایت دولت.»

فعال کارگری گروه ملی فولاد اهواز: در مشارکت سود، کارگر احساس تکلیف می‌کند

عبدالله درویشی، فعال کارگری گروه ملی فولاد نیز درباره بیانات دیروز رهبر انقلاب عنوان کرد: «در یکی از واحدهای فولاد در خراســـان، دقیقاً به همین شکل کارگر در سود حاصل از تولید مشـــارکت دارد و به این بیانات رهبر انقلاب عمل شده است. یعنی کارفرما آمده مزد را تعریف کرده، شرایط را مشخص کرده و یک‌سری پارامترها را در نظر گرفته است. اما بهره‌وری به آن شکلی که می‌خواسته، حاصل نشده. بنابراین آمدند و حاصل تولید کارگر را در سود سهیم کردند و به طور قطع به نتیجه رسیده‌اند. مثلاً گفته‌اند تا این تناژ، ظرفیت نامی و اسمی مجموعه من در ماه یا هفته یا سال است. بیش از این تناژ، من پاداش تولید می‌دهم. یعنی در ســـود مازاد بر این ظرفیت، کارگر سهیم است. کارگر اینجا احساس تکلیف می‌کند. خودش را مسئول می‌داند و می‌گوید من مثلاً می‌خواهم حقوقم ۲۰ میلیون تومان باشد، دارم عمر و جوانی‌ام را اینجا صرف می‌کنم، بگذار کاری کنم که به‌جای ۲۰ میلیون، مثلاً ۳۰ یا ۴۰ میلیون دریافت کنم. یعنی سقف تولید را، و به تبع آن، سقف حقوق خودش را بالا ببرد. این یک تجربه بسیار شیرین و خوب است. شاید در این شرایط بد اقتصادی، در این بی‌انضباطی دولت‌ها، در شـــرایط تحریم، و در وضعیتی که حقوق‌ها واقعاً کفاف یک زندگی چهارنفره را نمی‌دهد، این راهکاری بسیار عاقلانه و دوراندیشانه است. اینکه شما بیایید و توپ را در زمین خودِ کارگر بیندازید، بگویید آقا جان! شما شریک هستید در سود این کارخانه. قطعاً اگر کارگر عمیقاً، به شکل ارگانیک و از نظر عاطفی، با سرمایه‌دار پیوند برقرار کند، می‌تواند تولید را بالا ببرد. آن‌وقت انضباط فردی، انضباط کارگاهی و انضباط خطوط تولید بسیار بیشتر می‌شود. دیگر نگاهش این نیست که صرفاً بیاید، این ساعت کاری را پر کند و برود. یک فلسفه پشت این پیشنهاد است و داستانی بسیار عمیق دارد. حالا من فقط یک وجه آن را توانستم باز کنم؛ از نظر مالی که چه اتفاقی برای آن مجموعه و آن سازمان می‌افتد و به تبع آن، چه اتفاقی برای تولید می‌افتد. این دو، دو بال یک پرواز هستند؛ دو بال یک هواپیما برای پرواز. شما مجبورید به این سمت بروید. نمی‌توانید حقوق ناچیز به کارگر بدهید و انتظار تولید و بهره‌وری حداکثری داشته باشید. این امر نیاز به هم‌شأنی و یک حس اعتماد و صداقت بین کارگر و کارفرما دارد. یعنی قبل از هر چیز، باید ساختار داشته باشیم؛ یعنی یک‌سری تشکل‌ها و انجمن‌های صنفی در واحدهای صنعتی وجود داشته باشند که افرادی از خودِ کارگر، از جنس کارگر، بتوانند با کارفرما و لایه‌های بالای مدیریت آن سازمان ارتباط برقرار کنند. این افراد واسطه شوند برای اقناع آن مجموعه، یعنی کارگران آن مجموعه. این گونه نیست که شما بیایید و مثلاً بگویید من می‌خواهم این کار را انجام دهم، و کارگر هم فوراً کنار شما قرار بگیرد و این کار را به بهترین نحو انجام دهد. بالاخره باید یک ضمانت اجرایی وجود داشته باشد. یعنی کسی باشد که بگوید «آقا، من به‌عنوان این انجمن، این تشکل، رفتم و چنین قول و قراری با کارفرما گذاشتم، چنین صورت‌جلسه‌ای امضا شده، و بناست به این شکل کار کنیم»؛ یعنی در پاداش و سود شرکت، سهیم باشیم. این باعث می‌شود که کارگر احساس عزت کند، احساس تشخص کند، احساس تکلیف کرده و بتواند خودش را همسو کند. چون کارفرماها، به خاطر بدعهدی‌هایی که در ادوار مختلف نسبت به کارگران داشته‌اند، به‌قول خودمان، دیگر «حنایشان رنگی ندارد» که بگویند «خب، حالا شما تولید کنید، من آخر ماه ببینم چه می‌شود.» باید یک پلن مشخص وجود داشته باشد، یعنی برنامه‌ای داشته باشند که بگویند ما می‌خواهیم به این سمت برویم. و از طریق تشکل‌ها و انجمن‌های صنفی، آن مجموعه را واقعاً اقناع کنند. تا دهه ۷۰، کارگرها به نوعی در سود سهام آن شرکت‌ها سهیم بودند؛ کارگرهای رسمی در آن دوره. ولی خب بعداً این وزنه به‌هم خورد و کارگر فقط به ابزاری برای انباشت ثروت در دست کارفرما تبدیل شد. یعنی واقعاً از آن آرمان‌هایی که انقلاب و امام راحل مطرح کردند – که فرمودند این انقلاب، انقلاب کوخ‌نشین‌هاست، نه انقلاب کاخ‌نشین‌ها – شاید هزاران کیلومتر فاصله گرفته‌ایم، متأسفانه. در مورد اهمیت کار و کارگر، چون بالاخره ما چیزی حدود ۱۵ میلیون کارگر داریم، حالا اگر ۴٫۵ میلیون بازنشسته هم به آن اضافه کنیم، می‌شود حدود ۲۰ میلیون نفر. اما این جمعیت در معادلات اجتماعی متأسفانه دیده نمی‌شوند. این در حالی است که آنان یک سرمایه عظیم اجتماعی‌اند. در مورد تبدیل وضعیت کارگرها، در مورد امنیت شغلی کارگرها، در مورد عزت کارگرها، فقط سالی یک‌بار، آن هم در دیدار با حضرت آقا، این دغدغه از سوی ایشان مطرح می‌شود. از این لحظه که آن دیدار تمام می‌شود تا سال بعد در همین موقع، نه هیچ رسانه‌ای، نه حتی خبرگزاری‌ها، نه مجلس، نه دولت، نه نهاد ریاست‌جمهوری، هیچ‌کدام پلنی ندارند. یعنی نمی‌گویند «درست است، فرمایش آقا در این زمینه بوده، ما هم بیاییم برای امنیت شغلی اقدامی کنیم، مثلاً به سمت تبدیل وضعیت برویم.» نه، می‌گویند «ما مشکل داریم» و می‌روند به سمت تعدیل نیرو، که درواقع همان اخراج است. این فقط بازی با کلمات است. ما خیلی دوست داشتیم بتوانیم حضرت آقا را ببینیم و به ایشان بگوییم آقا! واقعاً یک کارگروه ویژه، یک کمیته یا هر چیزی که لازم است تشکیل بدهید. اگر قرار است واقعاً اتفاق خوبی بیفتد، باید از کارگر حمایت شود، سیاست‌ها باید حول او چیده شود. متأسفانه فقط سالی یک‌بار درباره‌اش صحبت می‌شود. بعد از آن، تا سال بعد، هیچ‌کس دیگر نه حرفی می‌زند و نه کاری می‌کند. تجربه هم این را ثابت کرده است. تحریم برای ما کارگرهاســـت، تورم برای ما کارگرهاست، گرانی دلار برای ماست، نبود دارو برای ماست، مقاومت هم برای ماست. کسانی هم که در صف مبارزه با امپریالیسم هستند، در صف ایستادگی پای انقلاب، باز هم این کارگرها هستند. کسانی که با حداقل‌های یک زندگی، شاید حتی پایین‌تر از معمول، هنوز هم دارند به‌قول معروف به آن رسالت و وظیفه‌شان به‌درستی نگاه می‌کنند. فاصله نگرفته‌اند، یا شاید به‌قول معروف، این فشار و این سیستم سرمایه‌داری را به‌عنوان یک انتخاب جبری پذیرفته‌اند. ولی می‌گویم اگر کسی بخواهد نگاه خردورزانه به این ماجرا داشته باشد، باز باید بیاید و در معادلاتش این سرمایه عظیم اجتماعی را ببیند. اگر نبیند، فکر نمی‌کنم بتواند خیلی شکوفا شود یا خیلی – به‌قول معروف – دستاوردی داشته باشد.»

فعال کارگری هپکو: مشارکت کارگر در سود و زیان شرکت، انگیزه او را بالا می‌برد

ابوالفضل رنجبر، فعال بازنشسته هپکو، در این‌باره گفت: «ماجرا به دو بخش تقسیم می‌شود؛ شرکت‌های خصوصی و شرکت‌های دولتی. یعنی اگر بخواهیم انتظار داشته باشـــیم که کارگرها از سود تولید شرکت‌ها منفعت ببرند، باید شرکت‌ها را به دو دسته تقسیم کنیم: شرکت‌های خصوصی و شرکت‌های دولتی. شرکت‌های دولتی، قطعاً سودشان بیشتر به دولت برمی‌گردد و دولت از آن منتفع می‌شود. حالا می‌توانیم روشی ارائه بدهیم که کارگر هم بابت تولیداتی که در آن شرکت‌ها دارد، سود ببرد. ولی تمرکز بیشتر باید بر بخش خصوصی باشد، چون الان عمده شرکت‌های ایران فکر می‌کنم خصوصی شده‌اند یا به بخش خصوصی واگذار شده‌اند، یا توسط بخش خصوصی اداره می‌شـــوند. طبق قانون اصل ۴۴، وقتی یک شرکت خصوصی می‌شود و بخشی از ســـهام شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی منتقل می‌شود، می‌توان آن سهم را به همان کارگرهایی داد که در آن شرکت حضور دارند. اگر بخواهیم کلی نگاه کنیم، شرکتی که سودآور باشد، از نظر قیمت سهام، از نظر رشد سهام و از نظر تولید، کارگرش هم از آن منتفعت می‌برد. یعنی اینکه همان چیزی که حضرت آقا فرمودند – که کارگر باید از تولید سود ببرد – منِ نوعی، اگر واقعاً بخواهم به سخنانی که مقام‌معظم‌رهبری می‌کنند، به‌خصوص در این چند سال اخیر که دائماً در مورد تولید صحبت می‌شود و هر سال نام‌گذاری سال‌ها هم بر همین محور بوده، وفادار باشم، باید این‌ها در عمل هم محقق شـــوند؛ برای هر دو بخش: هم شرکت‌های خصوصی، هم شرکت‌های دولتی. من معتقدم شرکت‌های دولتی شاید مشکلاتشان کمتر باشد، چون همچنان از حمایت‌های دولتی استفاده می‌کنند و از آن منتفع می‌شوند. ولی بیاییم خودمان را جای کارفرما بگذاریم، جای مدیرعامل یک شرکت، جای بخش خصوصی. ببینیم با چه مسائلی مواجه‌اند. وقتی آدم نگاه می‌کند، می‌بیند که بخش تولید خصوصی در ایران دارد با زحمت کار می‌کند. مثلاً همین قطعی برق را ببینید. این قطعی برق چقدر دارد به بخش تولید خصوصی ضرر می‌زند؟ یا نوسانات ارزی چقدر به بخش خصوصی برای تولید ضرر می‌زند؟ در این بین ما انتظار داریم که این مشـــکلات برطرف شود. ولی بخشی از آن مشکلات هم داخلی است. بخشی از آن، تحریم‌های داخلی‌ست و به عملکرد خودمان بازمی‌گردد. مسائلی که باعث می‌شود بخش خصوصی خیلی راحت کنار بکشد و دنبال منافع شخصی خودش برود؛ با عناوین مختلف. این باور من، حول محور «منفعت کارگر از بخش تولید» و مسائل پیرامون آن بود. مطمئن باشید اگر کارگر از نظر مزایا، حقوق و رفاهیات، در وضعیت بهتری باشد و مشکلات کمتری داشته باشد، با دل و جانش برای صنعت و برای کارفرمایش کار می‌کند. متأسفانه وقتی وارد بحث افزایش حقوق‌ها و پرداختی‌های دستمزد کارگری و کارفرمایی می‌شویم، می‌بینیم همه‌چیز ناقص است. همه این‌ها با مشکل همراه هستند و در نهایت آسیبش به کارگر می‌رسد. متأسفانه گاهی اوقات می‌بینیم که کارگر هم دیگر آن انگیزه لازم برای کار کردن را ندارد. اگر می‌خواهیم یک جامعه پویا و یک تولید خوب و صنعتی فعال داشـــته باشیم، باید همه دست به دست هم بدهند؛ از دولت گرفته تا خود مردم. من آنچه می‌گویم، بیشتر نگاه به بخش خصوصی دارم، نه بخش دولتی. چون شرکت‌های دولتی تا حدی از حمایت‌های دولتی برخوردارند. اما شرکت‌های خصوصی که شاید ۷۰ تا ۸۰ درصد اقتصاد ما را در دست دارند، باید مورد توجه بیشتری قرار بگیرند. این ۸۰ درصد، یعنی بخش خصوصی، باید موفق شود و این موفقیت باید ثمره‌ای باشد که همه با هم آن را ببینند و لمس کنند. در این زمینه، می‌شود راهکارهایی پیشنهاد داد. من فعلاً کاری به مسائلی مثل قطعی برق یا نوسانات ارزی که صنایع و تولیدکنندگان با آن مواجه‌اند، ندارم. موضوع بحثم سودآوری تولید است. فرض را بر این می‌گذاریم که دولت می‌خواهد حمایت کند و این مشکلاتی را که خودش ایجاد کرده، رفع کند. در بحث سودآوری، وقتی شرکتی سودآور می‌شود، همه انتظار دارند که – طبق فرمایش حضرت آقا – کارگرش هم از این سود بهره‌مند شود. کارگر ما (متأسفانه یا خوشبختانه) توقع پایینی دارد. اگر همان حداقل حقوق خودش را به موقع دریافت کند و کمی هم از مزایای رفاهی برخوردار باشد، مطمئناً با دل و جان کار می‌کند. حالا وقتی می‌گویند شـــرکت سودآور شده، کارگر هم باید از این سود بهره‌مند شود. یکی از راه‌ها می‌تواند این باشد که بخشی از سهام شرکت‌های خصوصی به کارگرهای همان شرکت واگذار شود. در این حالت، کارگر خودش را سهام‌دار می‌بیند و اولاً نسبت به شرکت، تعصب و عرق بیشتری پیدا می‌کند. دوم اینکه، در ضرر و زیان شرکت هم خودش را شریک می‌داند؛ درست مثل کارفرما. مثلاً فرض کنید منِ بخش خصوصی، ۵۰ درصد سهام یـــک کارخانه را خریده‌ام. در کنار من، ۲۰۰ نفر از کارگران آن کارخانه نیز هرکدام ۲ درصد سهام خریده‌اند. درست است که من پول بیشتری گذاشته‌ام و سود بیشتری هم خواهم برد، اما همان کارگرها هم براساس آورده‌شان در سود شریک‌اند. یا حتی بهتر بگویم؛ همین الان در بخش دولتی، وقتی می‌خواهند شرکت را واگذار کنند به بخش خصوصی، بخشی از سهام آن شرکت متعلق به کارگران است. یعنی می‌گویند آقای کارگر، بیایید شـــما هم سهام‌دار شوید؛ سهمی که به فلان خانم یا آقای سرمایه‌گذار به ۱۰۰ هزار تومان فروختیم، به شما هم همان قیمت می‌فروشیم، حتی اقساطی. ما شرکت هپکو را داشتیم که وقتی واگذار شد به بخش خصوصی، این اتفاق برایش افتاد. کارگران با همان قیمتی که به بخش خصوصی واگذار شد، آمدند سرمایه‌گذاری کردند و از حقوق ماهیانه‌شان کسر شد و سهام‌دار شرکت شدند. بنابراین، بحث سودآوری یا زیان شرکت برای آن‌ها دخیل است. کارگر می‌تواند این وضعیت را به عنوان انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر ببیند، زیرا حالا خود را در سود و زیان شرکت شریک می‌داند و در تلاش است تا تولید و قیمت سهم شرکت را بالا ببرد. این به او امکان می‌دهد که علاوه بر حقوق ماهیانه، درآمد بیشتری داشته باشد و از سرمایه‌گذاری خود سود کند. یکی از روش‌هایی که می‌تواند این انگیزه را در کارگر ایجاد کند، همین واگذاری ســـهام به کارگران است. همچنین، در بسیاری از شرکت‌ها، پاداش‌های سالیانه برای کارگران به عنوان انگیزه وجود دارد. معمولاً شرکت‌های بزرگ این پاداش‌ها را بر اساس عملکرد و تولید بالا پرداخت می‌کنند. در این شرکت‌ها، کارگران می‌بینند که تولید و تلاش‌هایشان به پاداش‌های مالی تبدیل می‌شود. اما در شرکت‌های کوچک‌تر، که معمولاً تعداد کارگران بین ۵۰ تا ۱۰۰ نفر است، نظارت کمتر است و برخی کارفرمایان ممکن است از این فرصت سوءاستفاده کنند. این کارفرمایان با طمع بیشتر ممکن است نسبت به حقوق و مزایای کارگران کوتاهی کرده و حتی شرایطی را ایجاد کنند که کارگر احساس کند در حال بهره‌کشی است و این به کاهش انگیزه کارگر منجر می‌شود.»

مجری انحصاری تبلیغات دانشگاه آزاد اسلامی
کانون تبلیغاتی سپهر جوان
۰۹۳۹۸۸۸۸۶۹۹

نوبت دوم
آگهی مزایده عمومی
شماره ۴-۲-۱۴۰۴
دانشـــگاه آزاد اســـلامی واحد علوم و تحقیقات در نظر دارد تعداد ۳۷۲۰ عدد انواع کارتریج مستهلک پرینتر خود را از طریق مزایده عمومی به فروش رساند.
۱- از اشخاص حقیقی یا حقوقی دعـــوت به عـمل می آید از تاریخ درج این آگـهی به مدت ۱۰ روز کاری به وب‌سایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات به آدرس اینترنتی https://srb.iau.ir ، قسمت مناقصه/مزایده یا مستقیماً به لینک https://srb.iau.ir/tenders/fa مراجعه نموده و پس از واریز مبلغ ۱٬۰۰۰٬۰۰۰ ریال (غیرقابل استرداد) نسبت به دریافت اسناد مزایده اقدام نمایند. (تلفن تماس: ۴۴۸۶۷۴۴۴ داخلی ۳۰۰۸)
تذکر مهم: صرفاً اســـناد و مدارک (پاکت‌های الف و ب) اشخاص حقیقی یا حقوقی‌ای پذیرفته می‌شـــود که از طریق آدرس اینترنتی اشاره‌شده مبلغ مورد نظر را واریز و اســـناد را دریافـــت و کد رهگیری یکتا به نام مزایده‌گر صادر شده باشد.
۲- مهلت دریافت اســـناد و همچنین تحویل پاکت‌های اســـناد مزایده تا پایان وقت اداری (ساعت ۱۴:۵۰) روز شنبه مورخ ۱۴۰۴/۰۳/۰۳ م باشد.
۳- هزینه درج آگهی در روزنامه‌ها و هزینه تعیین قیمت کارشناسی به عهده برنده مزایده می‌باشد.
۴- مزایده‌گذار در رد یا قبول پیشنهادات دارای اختیار تام می‌باشد.
۵- تاریخ درج آگهی در روزنامه‌ها روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۴/۰۲/۲۱ می‌باشد.

برق منطقه‌ای فارس
آگهی مناقصه عمومی – یک مرحله‌ای
شماره مرجع: ۴-۱۴۰۴
شرکت برق منطقه‌ای فارس (به‌عنوان دستگاه مناقصه‌گذار) در نظر دارد مناقصه «انجام خدمات عمومی» به شـــماره «۲۰۰۴۰۰۱۰۴۶۰۰۰۰۱۸» را از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت به پیمانـــکاری که دارای تأیید صلاحیت از اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوط به کدهای فعالیت نگهداری و خدمات فضای ســـبز و خدمات عمومی و تاسیســـات و همچنین گواهینامه صلاحیت ایمنی معتبر باشد واگذار نماید. کلیه مراحل فرآیند مناقصه از دریافت اســـناد مناقصه، ارائه پیشنهاد مناقصه‌گران و گشایش پاکت‌ها از طریق ســـامانه تدارکات الکترونیکی دولت به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد. لذا مناقصه‌گران صلاحیت‌دار در زمینه موضوع مناقصه می‌توانند جهت اخذ اسناد به ترتیب اطلاعات زمانی ذکرشده در ذیل به سامانه ستاد مراجعه و اسناد مربوطه را دریافت و پس از تکمیل، همراه با اسناد و مدارک خواسته شده در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت بارگذاری نمایند. لازم است مناقصه‌گران در صورت عدم عضویت قبلی در سامانه، مراحل ثبت‌نام در سامانه و دریافت گواهی امضای الکترونیکی جهت شرکت در مناقصه را محقق ســـازند. به پیشنهادهای واصله خارج از سامانه تدارکات الکترونیکی دولت و همچنین به پیشنهادهای فاقد امضا، مشروط، مخدوش و پیشنهادهایی که بعد از انقضای مدت مقرر واصل شود، ترتیب اثر داده نخواهد شد. سایر اطلاعات مورد نیاز به شرح ذیل اعلام می‌گردد.
۱- تاریخ اولین انتشـــار اسناد مناقصه در سامانه: از ساعت ۸ صبح روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۴/۲/۲۱
۲- آخرین مهلت دریافت اسناد مناقصه از سامانه: تا ساعت ۱۲ روز چهارشنبه مورخ ۱۴۰۴/۲/۲۴
۳- آخرین مهلت بارگذاری اســـناد مناقصه در ســـامانه: تا ساعت ۱۲ روز چهارشنبه مورخ ۱۴۰۴/۳/۷
۴- تاریخ گشـــایش پاکات ارزیابی در ســـامانه: ساعت ۱۲:۳۰ روز چهارشنبه مورخ ۱۴۰۴/۳/۷
۵- آخرین مهلت تحویل اصل پاکات پیشنهاد (الف، ب، ج): ساعت ۹ صبح روز شنبه مورخ ۱۴۰۴/۳/۱۰
۶- تاریخ جلسه توجیهی: ساعت ۹ صبح روز شنبه مورخ ۱۴۰۴/۲/۲۷
۷- تاریخ گشایش پاکات پیشنهادها: پس از کسب امتیاز لازم در ارزیابی کیفی از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت اطلاع رسانی می‌گردد.
۸- نوع کمیت و کیفیت خدمات مورد نظر: وفق اسناد مناقصه خواهد بود.
۹- نحوه برگزاری مناقصه: عمومی یک‌مرحله‌ای همراه با ارزیابی کیفی مناقصه‌گران (یکپارچه)
۱۰- مدت انجام کار: ۱۲ ماه هجری شمسی
۱۱- مبلغ برآورد: ۱٬۱۵۸٬۵۵۰٬۳۲۹٬۲۳۸ ریال
۱۲- نوع و مبلغ تضمین شـــرکت در فرایند ارجاع کار: بـــه صورت یک یا ترکیبی از تضامیـــن بندهای الف، ب، پ، ج، چ، ح، خ ماده ۴ آیین‌نامه تضمین معاملات دولتی به شماره ۱۲۳۴۰۲/ت۵۰۶۵۹هـ مورخ ۹۴/۹/۲۲ و اصلاحیه شماره ۵۲۱۱/ت۵۷۵۹۲هـ مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۲ مصوب هیات وزیران به مبلغ ســـی و پنج میلیارد و هفتصد و هفتاد و یک میلیون و شش هزار و پانصد و هشتاد و پنج (۳۵٬۷۷۱٬۰۰۶٬۵۸۵) ریال می‌باشد. به پیشنهادهای فاقد سپرده، ســـپرده‌های مخدوش، سپرده‌های کمتر از میزان مقرر، چک شخصی و نظایر آن، ترتیب اثر داده نخواهد شد.
۱۳- مدت اعتبار پیشـــنهادها: پیشـــنهادها باید از هرحیث برای مدت ۹۰ روز بعد از تاریخ تعیین شـــده برای تسلیم پیشنهادها معتبر باشند و این مدت برای ۹۰ روز دیگر قابل تمدید می‌باشد.
۱۴- نشانی این شـــرکت جهت ارسال پاکت‌های «الف» و «ب» و «ج»: شیراز – خیابان زند – نبش خیابان فلسطین – شرکت برق منطقه‌ای فارس – دبیرخانه مرکزی (تذکر مهم؛ ارسال یک نسخه از پاکت‌های «الف» (اصل ضمانتنامه) و «ب» (به صورت CD) و «ج» (اصل برگ پیشـــنهاد قیمت موجود در اسناد و جداول مقادیر و قیمت‌ها به صورت فیزیکی و لاک و مهر شده الزامی است.)
۱۵- محل برگزاری مناقصه: شـــیراز، خیابان زند، نبش خیابان فلســـطین، شرکت برق منطقه‌ای فارس، امور تدارکات و قراردادها
۱۶- ســـایر اطلاعات و جزئیات مربوطه در اسناد مناقصه مندرج است. ضمناً چنانچه در مورد مفهوم قســـمتی از اسناد مناقصه ابهام یا سئوالی وجود داشته باشد می‌توانند با شماره فکس ۳۲۳۵۹۰۴۷-۰۷۱ دبیرخانه مرکزی شـــرکت برق منطقه‌ای فارس (امور تدارکات و قراردادها) مکاتبه نمایند.
۱۷- به پیشنهادهای فاقد امضا، مشروط، مخدوش و پیشنهاداتی که بعد از انقضاء مدت مقرر واصل شود، مطلقاً ترتیب اثر داده نخواهد شد.
اطلاعات تماس سامانه ستاد جهت انجام مراحل عضویت در سامانه: تلفن مرکز راهبری و پشتیبانی سامانه ۱۴۵۶ می‌باشد.
شرکت برق منطقه‌ای فارس
شماره شناسه ۱۹۲۷۵۶۲

مدرسه عالی مهارتی رسانه‌ای فرهیختگان
۰۹۱۰۸۱۰۶۵۳۵
Farhikhteghan_school