مدیریت شهری کرج

معاون خدمات شهر شهرداری کرج:
۱۳ ایستگاه سنجش کیفیت هوا در کرج آغاز به کار کرد

معاون خدمات شهر شهرداری کرج از استقرار سه دستگاه سنجش کیفیت هوا در سطح شهر خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، علی اصغر همتی با اعلام این خبر گفت: برای اولین بار در شهرداری کرج سه ایستگاه سنجش ذرات معلق با برند گرینم آلمان خریداری شده است.

وی گفت: استقرار ایستگاه‌های سنجش کیفیت هوا بر اساس دستورالعمل خاص است که مطالعات مکان‌یابی ایستگاه‌های سنجش کیفیت هوا با همکاری پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران صورت پذیرفته است.

معاون خدمات شهر شهرداری کرج عنوان کرد: بر اساس مطالعات و بهره گیری از نظر مشاوران حوزه خدمات شهری در زمینه آلودگی هوا، ایستگاه‌های سنجش ذرات معلق در محوطه ساختمان معاونت خدمات شهری، محوطه ساختمان شهرداری منطقه ۳ و محوطه معاونت خدمات شهری منطقه ۵ جانمائی و مستقر شده است.

همتی افزود: این ایستگاه‌ها قادر به اندازه گیری غلظت ذرات معلق که مهم ترین آلاینده هوا در فصول سرد می‌باشد و نقش مهمی در اندازه گیری آلاینده های هوای شهر کرج خواهند داشت.

همتی در پایان افزود: امید است با تغییر رویکرد معاونت خدمات شهری و تعریف پروژه های متعدد زیست محیطی به خصوص در مبحث آلودگی هوا شاهد اطلاع رسانی صحیح به شهروندان در مواقع آلودگی هوا و حفظ جان شهروندان فهیم کرجی باشیم.

با تصویب شورای شهر انجام می‌شود؛
افزایش ۳۰ درصدی کرایه تاکسی در سال آینده

رئیس سازمان حمل ونقل بار و مسافر شهرداری کرج از افزایش ۳۰ درصدی کرایه تاکسی در سال جدید خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، محمد یسولی با اشاره به افزایش کرایه تاکسی‌ها در سال آینده اظهار کرد: با تصویب شورای شهر کرج قرار است کرایه تاکسی‌ها در خطوط مختلف شهری ۳۰ درصد اضافه شود.

وی ادامه داد: برای اینکه مشکل پول خرد هم برای مسافران و هم تاکسیداران حل شود بنا شده کرایه‌ها به سمت بالا و پایین رند شود. مثلا کرایه‌ای که ۱۸۵۰ تومان است به ۲۰۰۰ تومان و کرایه‌ای که ۲۱۰۰ تومان است به ۲۰۰۰ تومان رند خواهد شد.

این مسئول تاکید کرد: البته به دنبال اجرای طرح پرداخت الکترونیکی کرایه‌ها هستیم که امیدوارم با حل برخی موانع، به زودی رد و بدل پول کاغذی بین راننده و مسافران حذف شود.

یسولی در ادامه با اشاره به کاهش نوبت انتظار مسافران اتوبوس اضافه کرد: در حال حاضر سرفاصله زمانی ناوگان اتوبوسرانی کرج بین ۲۰ تا ۲۲ دقیقه است و در مقایسه با ماه‌های گذشته کاهش محسوسی داشته است.

وی افزود: به زودی ۱۴ اتوبوس نو با اعتبار ۵۴ میلیارد تومان به خطوط اتوبوسرانی شهر اضافه می‌شود و امیدواریم با این افزایش شاهد کاهش سرفاصله زمانی در خطوط پرتردد باشیم.

این مسئول با اشاره به گلایه برخی از شهروندان در خصوص شلوغ بودن اتوبوس‌ها گفت: در روزهای پایانی سال اغلب با افزایش ۳۰ تا ۳۵ درصدی تعداد سفرها مواجه هستیم چون مردم برای خرید عید و لوازم مورد نیاز خود بیشتر از منزل خارج می‌شوند و همین باعث استفاده بیشتر آنها از وسایل حمل و نقل عمومی می‌شود.

رئیس سازمان حمل و نقل بارو مسافر شهرداری کرج با بیان اینکه به زودی طرح نوسازی تاکسی‌های پیکان فرسوده آغاز می‌شود، گفت: به رانندگان این تاکسی‌ها ۶۰ میلیون تومان وام با بهره چهار درصد در بازپرداخت شش سال تعلق می‌گیرد.

مدیر کل امور مالی شهرداری کرج؛
مدیران مالی به صرفه‌جویی در هزینه ها توجه کنند

مدیر کل امور مالی شهرداری کرج خواستار توجه ویژه مدیران مالی به موضوع مدیریت منابع مالی و صرفه جویی در هزینه ها شد.

به گزارش پیام آشنا، علی عابدی در مراسم تودیع و معارفه مدیران مالی منطقه ۸ شهرداری کرج، سازمان های مدیریت حمل و نقل بار و مسافر، سازمان مدیریت آرامستان ها و سازمان فرهنگی شهرداری کرج، با اشاره به اینکه دستیابی به درآمدهای پایدار، توسعه پایدار شهری را به دنبال دارد، اظهار کرد: حضور مدیران قوی، کارآمد و همسو با اهداف سازمانی در رسیدن به این هدف بسیار موثر است.

وی همچنین اضافه کرد: ایجاد تغییرات مدیریتی در حوزه مالی شهرداری کرج موجب پویایی و بهبود مستمر سازمانی می شود. گفتنی است؛ «هومان مفخر» به عنوان مدیر مالی سازمان فرهنگی اجتماعی و ورزشی، «احسان جدیدیان» به سمت مدیر مالی سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج معرفی شدند.

همچنین «مهری احمدی» به عنوان مدیر مالی منطقه ۸ شهرداری کرج و «دینا آقابلشی» به عنوان مدیر مالی سازمان مدیریت آرامستان ها معرفی شدند. از زحمات ارزنده «وحید خاکی جوان» در زمان تصدی مدیر مالی سازمان مدیریت آرامستان ها نیز تقدیر و تشکر شد.

بضاعتی پور:
المان «آتش‌نشان فداکار» در کرج رونمایی شد

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهرداری کرج شهرداری کرج از رونمایی المان آتش‌نشان فداکار در کرج خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، پیمان بضاعتی پور ظهر چهارشنبه در مراسم رونمایی از المان آتش‌نشان فداکار در کرج که در تقاطع میانجاده و خیابان شهید بهشتی نصب شد، گفت: رویکرد این سازمان، ساخت المان های حجمی با رویکرد فرهنگی و نوستالژیک بوده است به همین دلیل به پاس قدردانی از زحمات آتش‌نشانان فداکار، المان آتش‌نشان، در این تقاطع پر رفت و آمد نصب شده است.

وی با اشاره به اینکه این سازه، ششمین المانی است که از ابتدای سال جاری تاکنون در کرج ساخته و نصب شده است، گفت: هنرمندی دستان پرتوان استاد سهرابی، مجسمه ساز برجسته کشور با جنسی از بتن گلاسه در این المان خودنمایی می کند. این سازه حجیم، با اعتبار ۶۰۰ میلیون تومان و در مدت زمان شش ماه ساخته شده است و تا پایان فروردین ۱۴۰۰ چهار المان دیگر با نام های کاروان، پرستار، پهلوان و دهقان فداکار نیز در کرج ساخته و نصب می شود.

چرا کارمندان ما را ترک می کنند؟

استعفای کارمندان و تکرار آن در شرکت‌ها سه هزینه مرئی و نامرئی برای مدیران به بار می‌آورد. یک مطالعه جامع (جهانی) می‌گوید نرخ استعفا نسبت به ۱۰ سال گذشته ۱/۵ برابر شده و از آن مهم‌تر، یک‌سوم استعفاها در سال اول استخدام اتفاق می‌افتد. حوزه «منابع انسانی» شرکت‌ها در مقابل این چالش باید از خود سوال کند: «چرا کارمندان ما را ترک می‌کنند؟»

همزمان با ورود به سال ۲۰۲۱، کارکنان بیش از هر زمانی با چالش‌های بزرگ مواجهند. پاندمی کرونا، ناآرامی‌های اجتماعی در برخی نقاط دنیا و هرج‌ومرجی که سال گذشته به‌همراه داشت باعث شد شرکت‌های قدرتمند بر لبه پرتگاه قرار بگیرند و آنهایی که در شرایط ایده‌آل، ناپایدار بودند، از بین بروند. این دوران پرتلاطم و نامطمئن، یک حقیقت را آشکار کرده؛ شرکت‌هایی موفقند که منابع مالی خود را هدر نمی‌دهند. با این وجود، شرکت‌ها از یکی از شکاف‌های مخفی‌ای که منابع مالی‌شان را تخلیه می‌کند غافلند؛ نرخ بالای استعفا. هر کارمندی که داوطلبانه شرکت را ترک می‌کند؛ ضرری که از نظر زمان، بهره‌وری و منابع به شرکت می‌زند حدود ۱۵ درصد درآمد سالانه‌اش است؛ یعنی استعفای کارمندی با درآمد سالانه ۵۰ هزار دلار، حدود ۷۵۰۰ دلار برای شرکت هزینه برمی‌دارد. اگر همان کارمند، کمتر از یک‌سال در استخدام شرکت بوده باشد، این رقم بیشتر می‌شود و اگر شما یک‌سوم نیروهایتان را به این شکل از دست بدهید، خسارت مالی ناشی از آن باعث می‌شود نتوانید اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی‌ای مثل کرونا را مدیریت کنید.

اهمیت پذیرش سازمانی

برخورد اول با کارمند جدید، چه منفی باشد چه مثبت، در ذهن او می‌ماند. روزها و ماه‌های اول خیلی مهمند چون نیروی جدید در همین دوران تصمیم می‌گیرد که به شغلش متعهد باشد یا از انتخابش پشیمان شود.

شما برای جذب یک نیروی بی‌عیب و نقص، کلی زمان و پول و انرژی صرف کرده‌اید اما حالا که استخدام شده، اگر فرآیند پذیرش سازمانی‌تان خسته‌کننده و توام با هرج‌ومرج و بی‌نظمی باشد، نیروی جدیدتان قبل از امضا فرم قرارداد، تصمیم به ترک شما می‌گیرد و شروع می‌کند به چک‌کردن آگهی استخدام شرکت‌های دیگر.

آمارها

درباره هزینه‌هایی که یک شرکت از استعفای کارکنان متحمل می‌شود، اختلاف‌نظر وجود دارد اما موسسه WorkInstitute تخمین می‌زند که این هزینه حدود ۳۳ درصد حقوق آن کارمند است. وقتی یک کارمند جدید تصمیم به استعفا می‌گیرد، شرکت هزاران دلار از دست می‌دهد اما هزینه‌ها محدود به آن جایگاه نیست. در شرکت‌هایی که از دست دادن استعدادها تبدیل به یک عادت شده، افت عملکرد در تمام سطوح و واحدها دیده می‌شود. این حتی روی روحیه افراد و انسجام تیم‌ها تاثیر منفی دارد.

طبق گزارش‌ها، نرخ استعفای کارکنان از سال ۲۰۱۰ حدود ۴۶ درصد افزایش یافته و یک‌سوم استعفاها در همان سال اول استخدام اتفاق می‌افتد. استعفا در سال اول، پرهزینه‌ترین نوع استعفاست چون چند ماه طول می‌کشد تا کارمند جدید، به اندازه کافی بازدهی پیدا کند که هزینه‌های استخدام و آموزش خود را جبران کند و هنوز به این نقطه نرسیده که تصمیم می‌گیرد استعفا دهد. نیروهای جدید به‌شدت اضطراب دارند، نه‌تنها می‌خواهند کارشان را به بهترین نحو انجام دهند بلکه دوست دارند اطمینان خاطر پیدا کنند که جای مناسبی را انتخاب کرده‌اند. یک فرآیند پذیرش که درست طراحی شده باشد، این اطمینان را به آنها می‌دهد که با جایگاه جدید تناسب دارند و مسیر سازمان با اهداف بلندمدتشان در یک راستاست.

با این وجود، طبق آمارهای موسسه گالوپ، تنها ۱۲ درصد کارکنان، فرآیند پذیرش خوشایندی را تجربه کرده‌اند.

مزایا

مزایای پذیرش سازمانی فقط محدود به حفظ کارکنان نیست. اگر فرآیند به درستی طراحی شود، نیروهای جدید به سرعت خواهند فهمید که از آنها چه انتظاراتی می‌رود. سرمایه‌گذاری که شما در همان روزهای اول می‌کنید، بعدها که نیروی جدید به استقلال و بازدهی رسید، ثمر می‌دهد. کارمند متعهد و بانگیزه، سخت‌تر کار می‌کند، کارآیی بیشتری دارد و کمتر غیبت می‌کند.

گام اول، تعیین استراتژی حفظ کارکنان

طبق تحقیقات موسسه Work Institute، جواب‌ها در صنایع مختلف تقریبا یکسان است. چهار دلیل اصلی استعفای کارکنان عبارتند از: پیشرفت شغلی، محیط کار، رفتار مدیریت و ویژگی‌های شغل. کارمند طی فرآیند پذیرش، اولین چشمه از هر چهار مورد را تجربه می‌کند. نگرانی در مورد پیشرفت شغلی، مهم‌ترین عامل استعفای کارکنان است. با کمک یک نرم‌افزار پذیرش می‌توانید نیروی جدید را به‌صورت دیجیتالی آموزش دهید و ویدئوهای آموزشی آنلاین را در اختیارش قرار دهید. می‌توانید یک چک‌لیست یا برنامه‌آموزشی تهیه کنید. ویدئوها را در زمان‌های مناسب برایش پخش کنید که کلافه نشود. وقتی نیروها به اطلاعات موردنیازشان دسترسی دارند، حس می‌کنند شرکت شما نیازهای مربوط به پیشرفت شغلی‌شان را تامین می‌کند.

روند کار

فرآیند پذیرش از مرحله اول، یعنی آماده‌سازی تا مرحله آخر باید بی‌دردسر باشد و راه آن، تهیه یک چک لیست است. می‌توانید با کمک یک نرم‌افزار به راحتی، یک چک‌لیست متناسب با هر جایگاه شغلی تهیه کنید.

آغاز به‌کار

گرچه بسیاری از وظایف نیروهای جدید، مثل هم است اما شما باید برای هر شغل به‌طور مجزا برنامه‌ریزی کنید. مثلا تمام کارکنان باید سیاست‌های شما در رابطه با آزار و اذیت را بدانند اما افراد در نقش‌های مدیریتی به آموزش بیشتر نیاز دارند. به‌علاوه برای آشناسازی کارمندها باید به‌دنبال راه‌های خلاقانه باشید. خودتان می‌دانید که این روزها نیروهای واجد شرایط به‌سختی پیدا می‌شوند پس اگر یک نیروی خوب گیرتان آمد، نباید او را وادار کنید انبوهی از فرم‌های استخدام را پر کند یا ویدئوهای کسل‌کننده ببیند. این‌جوری ممکن است نیامده، تصمیم به رفتن بگیرد.

فلوچارت

فلوچارت پذیرش سازمانی یک ابزار تصویری قدرتمند است، چون مهلت‌ها را مشخص می‌کند. این نمودار باید از مرحله «قبل از پذیرش» آغاز شود و تا اولین ارزیابی سالانه کارمند ادامه داشته باشد.

جهت‌دهی به نیروی جدید

جهت‌دهی (Orientation) به معنای خوشامدگویی به کارمند جدید، معرفی محیط جدید به او و قرار دادنش در مسیر سازمان است. این فرآیند اگر به درستی انجام شود، کارمند به خوبی خواهد فهمید که شغلش در راستای اهداف بزرگ سازمان قرار دارد. جهت‌دهی فرصت خوبی است تا ماموریت و ارزش‌های سازمان را برای نیروی جدید ترسیم کنید. فرآیند جهت‌دهی، عامل کلیدی برای تشکیل یک تیم قدرتمند است.

ایده‌هایی برای جهت‌دهی مجازی

کرونا فرآیند پذیرش را برای بسیاری از سازمان‌ها زیر و رو کرده. اگر سیاست دورکاری در شرکت شما اجرا می‌شود، شاید نگران باشید که چطور از نیروهای جدید حمایت لازم را به عمل آورید. حتی اگر کارمندها در شرکت کار کنند، ماسک و فاصله اجتماعی ممکن است تلاش‌های شما برای تشکیل تیم را بی‌ثمر کند. حالا بیش از هر زمانی مهم است که نیروهای جدید با همکارانشان رابطه دوستانه برقرار کنند. همزمان که نیروی جدید دارد کم و کیف شغل جدیدش را یاد می‌گیرد، از سرپرست‌ها و اعضای تیم بخواهید که دائما با او چک کنند و اگر سوالی دارد، جواب دهند. بسیاری از سازمان‌ها در دوران کرونا از ایده‌های جالبی برای آشناسازی نیروهای جدید استفاده می‌کنند، مثل جلسات مجازی. تا می‌توانید از این جلسات بهره ببرید. برای آنکه جلسات کسل‌کننده نباشند می‌توانید به آنها تنفس بدهید و تشویق‌شان کنید که درباره موضوعات دیگر صحبت کنند یا فعالیت‌های تعاملی انجام دهند. حتی می‌توانند «وقت استراحت برای قهوه‌خوردن» را به‌صورت مجازی برگزار کنند. کارکنان می‌توانند در این بازه، با هم گپ بزنند و یکدیگر را بشناسند.

پکیج خوشامدگویی دیجیتال

پکیج خوشامدگویی دارای یک بخش دیجیتال نیز هست که می‌توانید آن را به ایمیل کارمند جدید ارسال کنید. این پکیج می‌تواند شامل پیام‌هایی از طرف مدیر و اعضای تیمش باشد. همچنین می‌توانید لینک وب‌سایتی که مزایای کارکنان در آن درج شده را همراه با فرم‌های دیجیتالی که باید پر کند در این پکیج بگنجانید.

چک لیست

وقتی پکیج‌های خوشامدگویی را متناسب با هر جایگاهی طراحی می‌کنید، نیروی جدید با موجی از اطلاعات غیرمرتبط با شغلش مواجه نمی‌شود. به‌علاوه، کاغذبازی‌ها و فرم‌ها اگر به‌صورت دیجیتال باشند، احتمال خطا کمتر است و بازیابی اطلاعات آسان‌تر. و هر کسی نمی‌تواند به سادگی به آنها دسترسی پیدا کند.

تاثیر

یافتن و آموزش نیروهای مناسب، یک فرآیند هزینه بر است و اگر برای موفقیت آنها تلاش نکنید، از نظر مالی ضرر خواهید کرد. به‌علاوه، شما با طراحی یک برنامه پذیرش مناسب، فرهنگ سازمان خود را طوری شکل خواهید داد که کار تیمی را تقویت کند. بهترین فرآیند پذیرش، فرآیندی است که نیروهای جدید را به سمت موفقیت در نقش‌های جدیدشان سوق دهد و میان آنها و ارزش‌ها و فرهنگ سازمان، همخوانی ایجاد کند.

مترجم: مریم مرادخانی

اخبار

کاشت ۳۵۰۰ درخت «چنار» کهنسال در خیابان ولیعصر

مدیر عامل سازمان بوستان‌ها و فضای سبز شهر تهران از کاشت ۳۵۰۰ اصله درخت چنار کهنسال در خیابان ولیعصر خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا محمد علی مختاری روز جمعه در آیین بهره برداری از فاز چهارم پروژه احیاء و ساماندهی درختان چنار خیابان ولیعصر (عج) ضمن اشاره به طرح احیای درختان خیابان ولیعصر (عج)، بیان کرد: طی سال‌های گذشته تعدادی از درختان این خیابان به علت ساخت و سازها، خیابان سازی و ـ تخریب شده بود. از شهریور ۱۳۹۶ طرح ساماندهی درختان ولیعصر در دستور کار سازمان قرار گرفت.

به گفته مختاری؛ خیابان ولیعصر (عج) در خاورمیانه نمونه است و باید نسبت به ساماندهی و حفظ آن کوشید.

وی ضمن اشاره به استقرار بسیاری از مراکز و نهادها در خیابان ولیعصر (عج)، گفت: از شهریور ۱۳۹۶ تاکنون ۳۵۰۰ اصله درخت چنار کهنسال با بن ۵۰ و قدمت بالای ۱۰ تا ۱۵ سال از نهالستان‌های اطراف اصفهان و مشهد به وسیله تریلی و به روش روت بال به تهران آورده شده‌اند. این تعداد درخت در چهار فاز در خیابان ولیعصر (عج) کاشته شده‌اند.

به گفته مختاری، امسال نیز ۱۵۰۰ اصله درخت در این خیابان کاشته شده است.

محمد سالاری، عضو شورای اسلامی شهر تهران نیز در این مراسم اظهار کرد: مدیریت شهری دوره پنجم برخلاف همه مشکلات، محدودیت‌های جدی مالی و بدهی‌های انباشته به ارث رسیده، تلاش کرد که استراتژی خود را به سمت کیفیت زندگی یعنی ایجاد نشاط و آرامش برای شهروندان ببرد.

او با بیان اینکه در همین راستا برای حفاظت از درختان گام‌های بسیاری برداشته شده است، توضیح داد: مصوبه برج-باغ در تهران لغو شد و این اقدام به معنی حفظ و صیانت از باقی مانده باغات تهران است. همچنین در مناطق فرسوده و غیربرخوردار شهر تهران، حدود ۲۰ باغ مهم تملک شد. طرح موضعی صیانت، حفاظت و ساماندهی از مهمترین باغات شهر تهران یعنی کن، فرحزاد و سوهانک اجرا شد. دراین دوره مدیریت شهری، حفظ و صیانت از ۱۷۰۰ هکتار باغات کن و ۲۱۱ هزار هکتار باغات فرحزاد در یک فرآیند کارشناسی مصوب شد.

این عضو شورای اسلامی شهر تهران در پایان گفت: چنارهای خیابان ولیعصر (عج) برای ثبت ملی و جهانی این خیابان با هویت، نقش بسیار مهمی خواهند داشت.

توسعه نیروگاه خورشیدی با ظرفیت ۶۰۰ کیلووات در تهران

مدیرکل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران اعلام کرد: در پروژه‌های سال جاری توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر، نیروگاه‌های خورشیدی کوچک مقیاس در مناطق ۱، ۲، ۵، ۱۶ و ۱۹ به بهره‌برداری رسیده و در مناطق ۳، ۴، ۶، ۱۱، ۱۳ و ۲۰ هم در دست اقدام است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی اداره کل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران، شینا انصاری در آیین افتتاح نیروگاه خورشیدی شهرداری منطقه ۱۷ تهران، با بیان اینکه شهر تهران به عنوان پایتخت ایران از لحاظ راهبردی نقش مهمی در حوزه استفاده از انرژی‌های نو در کشور دارد، اظهار کرد: توسعه به‌کارگیری انرژی‌های نو و تجدیدپذیر در شهری که از پتانسیل قابل توجهی برخوردار است در دستور کار شهرداری تهران به عنوان سازمان متولی مدیریت شهری قرار گرفته است. استفاده از انرژی‌های نو و صرفه‌جویی در مصرف حامل‌های انرژی، مقدمات لازم جهت توسعه این فناوری در بین اقشار مختلف مردم و ارتقای سطح فرهنگ استفاده از آن را نیز فراهم می‌کند.

مدیرکل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران با اشاره به شدت و مدت تابش سالانه قابل توجه نور خورشید در پایتخت که پتانسیل مناسبی برای بهره‌مندی از آبگرمکن‌های خورشیدی و سیستم فتوولتائیک است، گفت: شهرداری‌ها برای دستیابی به این مزیت‌ها اقدامات متعددی مانند ساخت ساختمان‌های سبز و ساختمان‌های با مصرف انرژی کم یا انرژی صفر، تأمین حداکثر انرژی مورد نیاز بوستان‌های جدید از طریق انرژی‌های تجدیدپذیر، تأمین بخشی از روشنایی یا برق مصرفی در تاسیسات شهری نظیر ایستگاه‌های مترو و روشنایی ایستگاه‌های اتوبوس و تاکسی در سطح شهر و ایجاد پارک‌های انرژی تجدیدپذیر را می‌توانند انجام دهند.

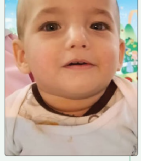
وی در ادامه به نصب و راه‌اندازی ۹۳۵ دستگاه آبگرمکن خورشیدی و تولید ۶۰۰ کیلووات ساعت انرژی خورشیدی طی سال‌های اخیر در پایتخت اشاره و اظهار کرد: اداره‌کل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران در سال ۱۳۹۹ اقدام به نظارت و راهبری موضوعات تامین دو درصد انرژی مصرفی در فضاهای تحت مدیریت شهرداری تهران به‌صورت سالانه از انرژی‌های تجدیدپذیر، امکان‌سنجی و تعیین ظرفیت مکان‌های توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر در سطح شهرداری تهران و توسعه نیروگاه خورشیدی با ظرفیت ۶۰۰ کیلووات تا پایان سال ۹۹ کرده است.

انصاری، ۶۰۰ کیلووات ساعت سالانه تولید انرژی تجدیدپذیر را هدف گذاری شهرداری تهران دانست و گفت: به‌رغم اعمال تحریم‌های ظالمانه علیه ایران و نوسانات نرخ ارز، اداره‌کل محیط زیست و توسعه پایدار بر اساس برنامه سوم توسعه شهر تهران بر این مهم تاکید دارد. ۶۰۰ کیلووات ساعت انرژی خورشیدی می‌تواند از انتشار ۷۰۰ تن گاز گلخانه‌ای دی‌اکسید کربن جلوگیری کند.

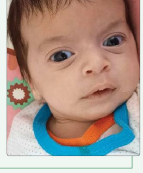
مدیرکل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران در پایان اظهار کرد: نیروگاه ۲۰ کیلوواتی ساختمان بحران منطقه ۱۷ می‌تواند سالانه ۳۰ هزار کیلووات ساعت برق تولید کند که موجب کاهش انتشار سالانه ۲۲ تن دی‌اکسید کربن خواهد شد.

جویندگان عاطفه (۰۲۶ ۳۲۵۴۰۰۹۹ روابط عمومی اداره کل بهزیستی البرز)

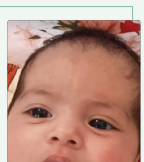
اینجا بهشت کودکان است! شاید دیوارهای رنگارنگی دارد و کودکان لباس های شیک و اسباب بازیهای خوبی دارند و می خندند اما... آغوش مادر و دستان نوازشگر پدر را گم کرده اند. در عمق چشمان مربیان شیرخوارگاه بهزیستی استان البرز غم موج می زند و همیشه چشم انتظار ند ما در و پدر یکی از این کودکان شیرین زبان با دلتنگی به سراغ کوچولوهایشان بروند... برای آنها که از خانواده این کودکان اطلاعی در دست دارند.



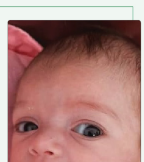
فرزند الیاس در مورخ ۹۸/۱۰/۴ متولد و به علت کودک آزاری حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۱۲/۰۴ توسط مدد کار اورژانس اجتماعی هشتگرد در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.



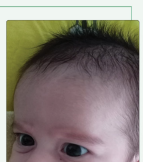
فرزند سعید در مورخ ۹۹/۱۱/۰۲ متولد و به سرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۱۱/۱۸ توسط مدد کار بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.



فرزند یوسف در مورخ ۹۹/۱۰/۲۶ متولد و بد سرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۱۱/۱۲ توسط مدد کار بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.



فرزند عارف در مورخ ۹۹/۱۱/۱۸ در بیمارستان کمالی متولد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۱۲/۰۲ توسط مدد کار بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.



فرزند سماء در مورخ ۹۹/۱۰/۱۷ متولد و رها شده است و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۱۱/۰۱ از طریق مدد کار بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.