کسب و کار

پنج روش برای مدیریت غیبت کارکنان

غیبت کارکنان بخشی طبیعی از زندگی کاری آنها محسوب می‌شود حتی زمانی که قرار در سلامت هستند. غیبت آنها به این معنی است که می‌توانند برای بازیابی خود و استراحت کردن مرخصی بگیرند اما این غیبت‌های مکرر و غیرموجه است که می‌تواند مشکل‌ساز شود. نیکول رابرتز، رئیس «گروه رادخل‌های مرخصی خلجین مدیریت منابع انسانی» (SHRM)، در شربیگنیو، اوهایو می‌گوید غیبت بدون پرداختن به دلیل آن می‌تواند «عوارض خود را بر شرکت و کارکنانش بگذارد» دیگران باید اضافه‌کاری انجام دهند و تیم‌هایی که در حال حاضر عملکرد ضعیفی دارند می‌توانند ضرب‌الاجل‌ها و اهداف فکربرتری خود را از دست بدهند.

نکته مهم این است که نه تنها باید بدانید قرار چه زمانی از کار غیبت می‌کنند بلکه باید بدانید چرا این کار را انجام می‌دهند. تانیا مالت، بنیان‌گذار SHRM می‌گوید: «طبق تجربه من، اکثر غیبت‌های غیرموجه با غیبت‌های بیش از حد توسط افرادی انجام می‌شود که از سوی سازمان یا مدیر احساس ارزشمند بودن نمی‌کنند در زندگی آنها کار در اولویت است. با بحران زندگی دست و پنجه نرم می‌کنند یا نگرانی‌های سلامت جسمی یا روانی دارند که در محل کار احساس راحتی نمی‌کنند.» او می‌گوید، که کاهش غیبت کارکنان می‌تواند با کارهای ساده‌ای مثل تغییر برنامه کارکنان، سرمایه‌گذاری در آموزش بیشتر یا اطمینان از اینکه مدیران به طور منظم با زیردستان خود ملاقات می‌کنند، صورت بگیرد. در لذفه به پنج روش اشاره می‌شود که متخصصان منابع انسانی می‌توانند غیبت در محل کار را رخ‌یابی و مدیریت کنند.

۱- مطالعه داده‌ها: میزان غیبت یک نیروی کار یا کل شرکت را مشخص کنید و به دنبال الگوهای مشکل‌ساز بگردید. یکی از فرمول‌های رایج محاسبه میزان غیبت این است: تعداد غیبت‌ها را بر تعداد روزهای کاری در یک دوره تعیین‌شده تقسیم کنید و در ۱۰۰ ضرب کنید تا یک درصد به دست آید. به عنوان مثال، اگر یک فسره ۲ روز از ۲۰ روز کاری برنامه‌ریزی‌شده را غیبت داشته باشد، فرمول به این صورت خواهد بود: ۲ تقسیم بر ۲۰ ضرب در ۱۰۰ که برابر با ۱۰ درصد خواهد بود. بر اساس اطلاعات اداره آمار کار ایالات متحده میانگین سالانه غیبت در این کشور ۴.۶ درصد است. اما این نرخ در هر صنعتی بسیار متفاوت است. بنابراین اعداد را با صنایع یا تیم‌های مشابه مقایسه کنید.

۲- کشف دلایل: زمانی که یک نیروی کار غیبت غیرموجهی دارد، با برقی چند روز خیر سر کار می‌آید، بدترین حالت را در نظر نگیرید. مدیر باید با کارکنان ملاقات کند تا بداند چرا حضور آنها تغییر کرده است و توضیح دهد که غیبت‌ها چگونه تیم و کسب و کار را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. رابرتز می‌گوید که مدیر باید بپرسد چگونه می‌توان حضور قرار را بهبود بخشید و انتظاراتی را برای رفتارهای آینده تعیین کرد. همچنین تسهیلات معطلی مانند تغییر برنامه کاری، پرداخت یارانه به تردد کارکنان یا رفاه‌یابی کارکنان برای کمک در مورد مسائل شخصی را در نظر بگیرید. رابرتز یک کارمند قدیمی را به یاد دارد که دو روز در هفته دیر سر کار حاضر می‌شد. لویس از صحبت با این فرد متوجه شد که به تازگی حضانت کودکی در سن مدرسه را برعهده گرفته است و آن روزها مصادف با آغاز مدرسه کودک شده بود. رابرتز می‌گوید: ما به‌جای تنبیه کارمند، زمان شروع کار او را با زمانی که کودک سوار اتوبوس مدرسه می‌شد تنظیم کردیم و به این ترتیب مشکل حل شد. این کار انعطاف در مورد غیبت‌های غیرمنتظره، برای همه طرف‌ها زمین برد.

۳- فعال بودن: مراقب مشکلاتی که می‌توند منجر به غیبت شود باشید. برخی از مهم‌ترین دلایلی که قرار در کار غیبت می‌کنند عبارتند از لزاز وقایت در محل کار، فرسودگی شغلی و استرس، چالش‌های مراقبت از کودک، عدم‌بشارکت و بیماری و آسیب. یک راه خوب برای کشف این علل ریشه‌ای، جست‌وجوی منظم بازخورد از سوی کارکنان است. نظرسنجی‌های کوتاه را می‌توان به صورت هفتگی، ماهانه یا فصلی انجام داد تا متوجه شد. کارکنان در مورد موضوعاتی مانند سیاست‌های مرخصی یا حقوق، حجم کاری، اقدامات ایمنی و انگیزشی مدیر چه احساسی دارند. رابرتز به عنوان یک متخصص منابع انسانی، کارکنان ساعتی یک سازمان را مورد بررسی قرار داد تا بفهمد چه چیزی آنها را از سر کار آمدن باز می‌دارد. پاسخ‌ها نارضایتی را در بین کارکنان شیفت سوم نشان داد که به دلیل تعدیل زیاد تماس‌های اضطراری در طول شیفت خود احساس کار زیاد و استرس می‌کردند. مدیران شرکت برای حل این مشکل، نیروی انسانی و حقوق شیفت سوم را افزایش دادند.

۴- انعطاف‌پذیر بودن: رابرتز می‌گوید سیاست‌های حضور و غیاب سخت یا غیرواقعی، مانند سیستم‌های مبتنی بر امتیاز که شرایط موجه را در نظر نمی‌گیرند، مدیران را برای شکست آماده می‌کنند. او می‌گوید کارکنان می‌خواهند که با آنها منصفانه رفتار شود. بر اساس تحقیقات موسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی، زمانی که آنها استقلال بیشتری نسبت به مکان یا برنامه کاری خود دارند حس کنترل بیشتری داشته و از کار رضایت بیشتری دارند. فراخور کاری یا کار ترکیبی تنها راه‌حل نیست. امکان توسعه انعطاف‌پذیری شغلی به کارگران شیفتی در محل نیز وجود دارد. لی لوکس، مدیر عامل و بنیان‌گذار شرکت مشاوره منابع انسانی Gro، که یک شرکت کاملا دورکار با ۳۱ کارمند است، می‌گوید: «وقتی فردی دچار فرسودگی شغلی می‌شود، کمتر به غیبت خود در محل کار اهمیت می‌دهد.» انعطاف‌پذیری همچنین می‌تواند با تغییر زمان شروع و پایان شیفت‌ها یا ارائه یک هفته کاری فشرده و چهار روزه ایجاد شود. «با تعطیل کردن کارگاه‌ها قبل از تعطیلات آخر هفته یا در دوره‌هایی که تولید کمتر است به کارگران استراحت دهید.»

۵- قدردانی از تلاش‌های کارکنان: قدرت یک تشکر خوب را دست کم نگیرید. بر اساس مطالعه اخیر موسسه «تویت»، شرکتهایی که تلاش‌های کارکنان خود را به رسمیت می‌شناسند و از آنها قدردانی می‌کنند مشارکت، بهره‌وری و همکاری را افزایش دارند. قدردانی می‌تواند ساده باشد، مانند خریدن ناهار برای یک کارمند به مناسبت تولدش یا هدیه دادن به آنها به مناسبت سالگرد افتتاح سازمان. رابرتز همچنین پاداش‌های مالی را پیشنهاد می‌کند. کمک به کارکنان برای درک هدفشان و برگزاری برنامه‌های مربی‌گری و مسیر شغلی تا به کارکنان حس آینده‌نگری بدهد نیز مهم است.

مترجم: مرتضی ابوالدوست
منبع: HR Magazine

سخنگوی شورای شهر کرج؛

۲۰ درصد؛ تخفیف خوش حسابی مالکینی که عوارض خودرو خود را پرداخت کنند

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج گفت: شورای شهر در راستای فرهنگ‌سازی خوش حسابی و با هدف تقدیر و تشکر از شهروندانی که عوارض سالیانه خودرو را به صورت مستمر پرداخت می‌کنند، اقدام به تخفیف خوش حسابی خودرو نموده است.

به گزارش پیام آشنا، عمار ایزدیار گفت: با توجه به یکپارچه‌سازی سیستم وصول عوارض خودرو در کل کشور در قالب سامانه سمیع و اخذ این عوارض در واحد درآمد شهرداری با دفاتر پیشخوان دولت در سطح شهر به شهروندانی که عوارض وسایط نقلیه خود را پرداخت کنند، ۲۰ درصد عوارض خوش‌حسابی سال جاری تعلق می‌گیرد.

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج گفت: مالکان وسائط نقلیه به جهت جلوگیری از جریمه ماه شمار ۲۲ درصدی و بهره مندی از تخفیف ۲۰ درصدی در اسرع وقت نسبت به پرداخت عوارض سال ۱۴۰۲ اقدام کنند.

ایزدیار خاطرنشان کرد: شهروندان می‌توانند از هم‌اکنون با مراجعه به سایت شهرداری به آدرس www.cars.karajir با دفاتر پیشخوان دولت نسبت به پرداخت عوارض خودرو اقدام نمایند.

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شهرداری کرج افزود: به منظور جلوگیری از تضییع حق شهروندان و ثبت فیش‌های سنوات گذشته و کاهش هزینه‌های پرداختی، خواهشمند است جهت تشکیل پرونده برای اولین بار به یکی از مناطق ۱۰ گانه شهرداری کرج و یا دفاتر پیشخوان دولت سطح شهر که درطرح وصول عوارض خودرو با شهرداری کرج همکاری می‌نمایند مراجعه فرمایند.

رئیس مرکز پژوهش‌های شورای شهر کرج:

سند ملی بافت های فرسوده نیاز به بازخوانی و مشارکت همه دستگاه‌ها دارد

رئیس مرکز پژوهش‌ها و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج با بیان اینکه سند ملی و احیاء و بهسازی و نوسازی و توانمندسازی بافت های فرسوده و ناکارآمد شهری نیاز به بازخوانی و مشارکت همه دستگاه‌ها جهت اجرا دارد، گفت اجرایی سازی بندهای مختلف سند مذکور نیاز به همکاری همه دستگاه‌ها دارد و پیاده سازی کل سند از توان شهرداری خارج است.

به گزارش پیام آشنا، محمد لدیان در کمیسیون تلفیق در بررسی متمم پیشنهادی بودجه ۱۴۰۲ مناطق ۱۰ گانه شهرداری گفت: این سند در جهت راهبری و مدیریت یکپارچه ایجاد وحدت رویه و مشارکت عوامل مرتبط در سطح ملی و محلی تایید شده به مهر دفتر هیئت دولت است.

رئیس مرکز پژوهش‌ها و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج گفت: این سند مطابق ماده ۱۶ قانون حمایت از احیاء بهسازی و نوسازی بافت‌های فرسوده و ناکارآمد شهری و با هدف جلب همکاری و مشارکت کلیه دستگاه‌های ذیربط در فرآیند آفرینی پایدار محتوی‌ها و محدوده هدف برنامه‌های احیاء، بهسازی و نوسازی شهری به منظور حفظ حقوق شهروندی، ارتقای کیفیت زندگی، بازیابی هویت شهری و اعمال حکمروائی محلی و در جهت راهبری، مدیریت یکپارچه ایجاد وحدت رویه بین کلیه عوامل مرتبط در سطح ملی و محلی با رویکرد ضوابط شهرسازی معماری ایرانی ـ اسلامی است.

لدیان گفت: احیا و بازسازی بافت های فرسوده ضرورت انکارناپذیر ساختارهای شهری است که علاوه بر تاثیر قابل توجه در ارتقای سطح سلامتی شهری باعث هویت بخشی به محلات و پیشگیری از حوادث ناگوار برای ساکنان این مناطق می‌شود.

به گفته عضو شورای اسلامی شهر کرج، طبق تبصره بند ۲ مصوبه سال ۱۳۹۳ هیات وزیران، از استثمار اقتلادی و جهادی میخواهیم بیشتر از گذشته جهت احیاء این سند تلاش نمایند.

به منظور زیباسازی و اعتلای هویت فضاهای شهری؛

آب‌نماهای کرج نوسازی و بهسازی شدند

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج گفت: از ابتدای امسال به منظور زیباسازی و اعتلای هویت فضاهای شهری، اقدام به نوسازی و بهسازی آبنماهای شهری در چندین محدوده از شهر کرج شده است.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عاقلی با اشاره به اینکه فضای شهر، محیط زندگی شهروند را تشکیل می‌دهد، گفت: محیط را باید به گونه‌ای تجهیز کرد که شرایط زندگی و زیست محیطی آن از کیفیت مطلوب برخوردار باشد.

وی با بیان اینکه امروزه شهرها مانند شرکتها در زمینه تلاش برای زیباتر شدن، کارآمد بودن و ارائه هویتی با ارزش با هم بسه رقابت می‌پردازند، گفت: شهرها در این صورت قادر خواهند بود توجه جهانی، جذب گردشگر و بازار سرمایه و استعداد را به خود اختصاص دهند.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج گفت: در منظرسازی معاصر، آب دیگر تنها عنصری برای نمایش و نمایانتر از فاصله دور نیست، بلکه ارتباط نزدیک با خود را در فضاهای شهری برقرار می‌کند.

به گفته عاقلی، سعی شده در طراحی جدید فضاهای شهری کرج در خصوص آبنماها، ارتباطی بی‌واسطه بین مردم و عنصر آب برقرار شود.

وی عنوان کرد که سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج از ابتدای امسال به منظور زیباسازی و اعتلای هویت فضاهای شهری، اقدام به نوسازی و بهسازی آبنماهای شهری در چندین محدوده از شهر کرج کرده است.

عاقلی اضافه کرد: در حال حاضر عملیات اجرایی تعدادی از آبنماها از جمله آبنمای پارک زمزم در منطقه ۳، پارک شهروند(پرند) در منطقه هفت و آبنمای میدان طالقانی و میدان فاتحه در بهره‌برداری رسیده و تلاش برای گسترش آن ادامه دارد.

رازهای خانه شیخ رجبعلی خیاط

خانه بزرگ و قدیمی شیخ رجبعلی خیاط در محله هرندی و پشت بازار مولوی از اواخر دهه ۴۰ به حسینیه تبدیل شد. ماجرا از خواب نوه شیخ شروع شد و با ورود خیران محلی به میدان رنگ واقعیت به خودش گرفت.

همشهری آنلاین- حمیدرضا رسولی: کوچه شهید برادران منتظری در محله هرندی در سال‌های دور به کوچه سیاها معروف بود اما کوچه سیاها یک نقطه روشن داشت و آن هم وجود رجبعلی خیاط. کتاب فرستکاری بود که روایت‌های نابی درباره سلوک و سبک زندگی‌اش نقل می‌شود. خانه رجبعلی خیاط در میانه کوچه واقع شده و در آن سال‌ها محل کار شیخ هم بوده است. این خانه قدیمی در یک طبقه ساخته شده بود و داستان ادامه شدن یک طبقه دیگر خواندنی است. بعد از درگذشت رجبعلی خیاط در سال ۱۳۴۰ فردی به نام حبیب سبزی‌فروش، خانه شیخ را از ورثه خرید و چند سال بعد به دو نفر دیگر فروخت. خدای که نزدیک به دو دهه محل رفت‌وآمد خیّران محلی و عارفان تهرانی بود، ماه‌ها و سال‌های آرامی را سپری کرد و مدت نسبتاً زیادی متروکه مانده بود تا اینکه محمود تنها پسر شیخ که زنده مانده بود روایت می‌کند پدرش در خواب به نوه‌اش سفارش کرده که خانه‌اش را از صاحبان قانونی بخرند و به حسینیه تبدیل کنند. محمود نکوگویان در اواخر دهه ۶۰ به خواسته پدرش جامه عمل پوشاند و این خانه را خرید و به حسینیه تبدیل کرد.

شیخ رجبعلی خیاط یکی از مردان خوشنام زمانه خودش بود و خبر به حسینیه تبدیل شدن خانه قدیمی‌اش در محلسه درواژه غار در کمترین زمان ممکن در بایتخت پیچید خیلی طول نکشید که خیّران و مؤمنان جنوب شهر وارد میدان شدند و قرار شد برای توسعه حسینیه رجبعلی خیاط یک طبقه دیگر به آن اضافه کنند.

علیرضا زمانی، تهران‌پژوه، درباره سیر تبدیل خانه شیخ رجبعلی خیاط به حسینیه می‌گوید: «طبقه دوم ساختمان که به بخش زنانه اختصاص پیدا کرده در سال‌های اخیر ساخته شد و مشرف به حیاط است. خانه شیخ رجبعلی خیاط به لحاظ تاریخی هم بارزش است، چراکه بنای آن به دوره قاجار تعلق دارد و قبل از شیخ رجبعلی خیاط محل زندگی پدرش بوده است.»

نکته‌ای که حسینیه شیخ رجبعلی خیاط را از سایر حسینیه‌های محله هرندی متمایز می‌کند این است که یکی از بانوان محله به نام معصومه عبدالظهی به‌عنوان کلیددار انتخاب می‌شود و به امور حسینیه رسیدگی می‌کند.

علیرضا زمانی خانه شیخ رجعلی خیاط را میدانگاه مؤمنان جنوب شهر می‌داند. «حال هفت علاوه بر مراسم خاص عزا و اعیاد، هر شب جمعه مراسم دعای کمیل در این حسینیه برپا می‌شود و با لیگوشت و گاهی لیگوشت برنج از مردم پذیرایی می‌شود.»

محیط زیست

ظرفیت برخورداری ۳۰۰ روزه از انرژی خورشیدی طی سال

رئیس مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست ضمن اشاره به اینکه ایران سالانه ۳۰۰ روز ظرفیت استفاده از انرژی خورشیدی را دارد، گفت: مقرر شده است وزارت نیرو تا پایان سال ۱۴۰۲ حدود ۱۰ هزار مگاوات انرژی تجدیدپذیر تولید کند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، با توجه به تاثیراتی که سوخت‌های فسیلی بر آلودگی هوا و تغییرات اقلیمی می‌گذارند و به تبع آن با تغییرات شدید اقلیمی مشکلاتی از قبیل خشکسالی، کم‌بارشی، بیابان‌زایی و... اتفاق می‌افتد تولید انرژی از طریق ایجاد نیروگاه‌های خورشیدی، تولید سیستم‌های انرژی تجدیدپذیر و استفاده از باد و خورشید با اهمیت بالایی برخوردار است. ایران به جهت برخورداری از منابع مختلف انرژی، جزء یکی از غنی‌ترین کشورهای جهان به شمار می‌رود و افزون بر وجود منابع گسترده سوخت‌های فسیلی نظیر نفت و گاز، دارای قابلیت فراوان انرژی‌های تجدیدپذیر از جمله باد، خورشید و زمین‌گرمایی است. بر اساس ماده ۱۹ قانون هوای پاک نیز وزارت نیرو مکلف است نسبت به توسعه تولید و عرضه انرژی‌های تجدیدپذیر و پاک بهینه به‌نحوی اقدام کند که حداقل ۲۰ درصد افزایش سالانه ظرفیت مورد نیاز برق کشور از انرژی‌های تجدیدپذیر تأمین شود و سازمان حفاظت محیط زیست نیز با توجه به جایگاه نظارتی که دارد بر اجرای صحیح این قانون نظارت دارد.

داریوش کلهرنیا در گفت و گو با ایسنا درباره اقدامات انجام شده برای توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر گفت: با توجه به اهمیت توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر که در جهت کاهش وابستگی به سوخت‌های فیلی انجام می‌شود همچنین بر اساس قانون اصلاح الگوی مصرف مصوب سال ۸۹ و ماده ۱۹ قانون هوای پاک مصوب سال ۹۶ وزارت نیرو مکلف است نسبت به توسعه، تولید و عرضه انرژی‌های تجدیدپذیر و پاک بهینه به‌نحوی اقدام کند که حداقل ۲۰ درصد افزایش سالانه ظرفیت مورد نیاز برق کشور از انرژی‌های تجدیدپذیر تأمین شود.

وی افزود: عملکردها نشان می‌دهد که در تمام این سال‌ها تنها یک درصد ظرفیت انرژی کل ایران یعنی حدود ۸۰ مگاوات از انرژی‌های تجدیدپذیر تامین شده است. با توجه به تکالیف مشخص شده درقوانین پیگیری کردیم و مقرر شده است که وزارت نیرو طی برنامه‌ریزی‌های انجام شده تا پایان سال ۱۴۰۲ حدود ۱۰ هزار مگاوات انرژی تجدیدپذیر تولید کند این میزان بسیار عدد قابل توجهی است و حتی اگر ۵۰ درصد آن نیز محقق شود، گام مناسبی در این جهت برداشته خواهد شد.

رئیس مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست افزود: سازمان حفاظت محیط زیست بر اساس ماده ۲ قانون هوای پاک به عنوان ناظر و یکی از اجرای تکالیف قانون هوای پاک توسط سازمان‌ها است. همچنین بر اساس قانون مانع زدایی از برق نیز صنایع انرژی‌بر مکلف هستند که ۱۰ هزار مگاوات نیروگاه ایجاد کنند که ۹۰۰۰ مگاوات این انرژی، نیروگاه‌های سیکل ترکیبی با راندمان ۵۵ درصد و ۱۰۰۰ مگاوات نیز انرژی‌های تجدیدپذیر باشد که تا پایان سال ۱۴۰۴ نیز باید به سرانجام برسد. علاوه بر این صنایع باید بتوانند برق خود را تامین کنند که در این راستا نیز نوع عملکرد آن‌ها به این صورت است که برق مورد نیاز خود را هم تولید و هم برداشت کنند همچنین آن را می‌توانند در بورس نیز ارائه دهند و در قالب قراردادهای دوجانبه قرارداد‌های همکاری منعقد کنند.

کلهرنیا زاده در پایان گفت: ما سالانه ۳۰۰ روز ظرفیت استفاده از انرژی خورشیدی داریم و جزو کشورهای رتبه یک از منظر ظرفیت‌های خورشیدی هستیم ولی متاسفانه کمترین استفاده را از این ظرفیت می‌کنیم چراکه تولید انرژی از سوخت‌های فسیلی ارزان است و کسی که در زمینه انرژی‌های تجدیدپذیر و خورشیدی سرمایه‌گذاری می‌کند به دلیل بالا بودن هزینه‌های اولیه این زیرساخت‌ها نمی‌تواند رقابت کند بنابراین یک مدل مالی باید تعریف شود تا بخش خصوصی برای سرمایه‌گذاری اشتیاق داشته باشد و برخی مشکلات و کمبودها را در این زمینه حل کند.

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.

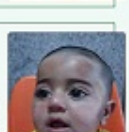
فرزند آیسل حدوداً ۲ ساله و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۱۲ از طریق مددکار اورژانس اجتماعی کرج در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند حسن حدوداً ۲/۵ ساله و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۱۲ از طریق اورژانس اجتماعی کرج 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 ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند دلیا در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۰۳ در بیمارستان کمالی متولد و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۱۱ از طریق مددکار 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 ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند هلنا در مورخ ۱۴۰۲/۰۸/۲۳ متولد و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۱۶ توسط اورژانس اجتماعی ساوجبلاغ 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 ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند شادی در مورخ ۱۴۰۲/۰۹/۲۶ متولد و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۰۶ از طریق 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 ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.



فرزند سحر حدوداً ۸ ماهه و پدرسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۲/۱۰/۱۲ از طریق اورژانس اجتماعی کرج 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 ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.