



شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

“ما بر آنیم که طلایه دار توسعه پایدار در صنعت نیروگاهی کشور باشیم”

ماهنامه

شماره ۷۰

اردیبهشت ۱۴۰۱

در این شماره می خوانید:

- ۱- فعالیت‌های تعمیراتی و بهره‌برداری اردیبهشت
- ۲- تالاسمی چیست؟
- ۳- مهندسی اجتماعی (امنیت) بخش آخر
- ۴- گزارشی از همایش شیمی نیروگاه های کشور

مدیر مسئول: پری خسروان

سر دبیر: صبا اکبری

عکاس: هادی ستارزاده



۱- مروری بر طرح طبقه بندی مشاغل و ارائه کل طرح مصوب ۹۹/۱۲/۱۲

ویژگی های طرح جدید:

- ساده سازی و خلاصه سازی طرح
- حذف بخش های شغلی و تخصیص عادلانه تر امتیازات به کارکنان
- هماهنگی با بخشنامه ها و ضوابط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر قوانین بالا دستی
- بازبانی امتیازات با تمرکز روی شغل (۶۵٪ کل امتیازات)
- با توجه به نگهداشت نیروهای تکنسینی
- تمرکز بر ارتقای توانمندی های کارکنان به منظور ارتقاء گروه
- ایجاد انگیزه برای کارکنان در ارتقای شغلی در طول سنوات خدمتی
- تسهیل و کوتاه نمودن فرایند ارتقای کارکنان
- بازنگری در مشاغل و بروز رسانی شناسنامه مشاغل عمومی و اختصاصی

توجه به صلاحیت فی و تخصصی خود در مشاغل انجام وظیفه می نمایند که به لحاظ ماهیت وظایف و مأموریت های سازمانی علاوه بر دارا بودن تحصیلات و تجارب نیازمند انجام مطالعات و بررسی های مستمر تخصصی و علمی در سطوح تکنسینی و کارشناسی است.

۲-عوامل ارزیابی

- ارتباط مدرک تحصیلی با شغل
- دوره های آموزشی
- سوابق تجربی
- تشویقات
- سوابق مدیریتی
- ارزشیابی سالیانه شاغل
- پیشنهادهای
- امتیازات ویژه

۳- نحوه محاسبه افزایش علی الحساب حقوق ۱۴۰۱

این افزایش به دلیل جلوگیری از تضييع حقوق کارکنان در زمان بازنشستگی اجرا و تا قبل از ابلاغ دستورالعمل افزایش حقوق توسط وزارت نیرو و شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی مبنای محاسبه حقوق کارکنان قرار گرفت.

۴- بیمه عمر و حوادث ده ساله

بیمه عمر و حوادث کارکنان از جمله ضروریات و الزامات کارفرما در مقابل کارکنان می باشد که مطابق دستورالعمل های اجرایی ابلاغ شده توسط وزارت نیرو و شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی در شرکت



پیاده سازی شده است.

با عنایت به اتمام قرارداد ده ساله بیمه نامه عمر و حوادث در تاریخ ۱۴۰۱/۰۴/۱۶ ملاک عمل ، دستورالعمل های ابلاغی وزارت نیرو و شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی در روزهای آتی خواهد بود.

اطلاعات تکمیلی به آدرس **share** دستورالعمل ها و بخشنامه های منابع انسانی موجود است.

۲- نحوه ارتقاء گروه پرسنل و ارائه جداول مربوطه همچنین ارتقاء شغلی کارکنان و دستورالعمل های مربوطه

ارتقاء گروه شغلی عبارت است از افزایش گروه فرد که با افزایش تجربه و وظایف و مسئولیت ها و با افزایش مهارت توأم خواهد بود.

۱- ارزیابی کارکنان جهت ارتقاء گروه:

در طرح طبقه بندی مشاغل ارزیابی گروه ها با رعایت شرایط عمومی و اختصاصی انجام می گیرد.

شرایط عمومی

عبارت است از میزان تجربه لازم با توجه به مقطع تحصیلی برای احراز گروه شغلی.

شرایط اختصاصی

به منظور فراهم آوردن شرایط لازم جهت ارتقاء گروه در مشاغل تکنسینی با مدرک تحصیلی دیپلم یا فوق دیپلم از گروه ۱۳ و بالاتر ، در مشاغل کارشناسی با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر از گروه ۱۵ و بالاتر که با

فعالیت‌های تعمیراتی و بهره‌برداری نیروگاه طرشت در اردیبهشت ۱۴۰۱



در اردیبهشت ماه سال جاری پرسنل بهره‌برداری و شیمی به صورت نوبت کاری تحت نظارت معاونت تولید و مدیریت امور بهره‌برداری مشغول بهره‌برداری از واحدهای S^۳ و S^۴ بخار و G^{۱۲} گازی بوده‌اند. در ضمن علاوه بر فعالیت‌های بهره‌برداری، امور تعمیرات اضطراری (EM) در سه حوزه تعمیرات مکانیک، الکتریک و ابزار دقیق تحت نظارت دفتر فنی و واحد HSE و زیر نظر معاونت مهندسی و برنامه ریزی، پیگیری شده است. علاوه بر انجام تعمیرات واحدهای بخار و گازی، پرسنل تعمیرات پیگیر انجام تعمیرات در تاسیسات ساختمان‌های اداری، سیمولاتور و محوطه نیز بوده‌اند. در این ماه جلسات شماره ۴۳۳، ۴۳۴ و ۴۳۵ هماهنگی دفتر فنی و برنامه ریزی در تاریخ‌های پنجم، نوزدهم و بیست و ششم اردیبهشت با محوریت انجام هماهنگی‌های مقتضی جهت بهره‌برداری واحدهای بخار و گازی در پیک تابستان ۱۴۰۱ تشکیل گردید. با توجه به برکناری و خروج دائم واحدهای S^۱ و S^۲ بخار از مدار، نیروگاه با بهره‌برداری از واحدهای S^۳ و S^۴ بخار و G^{۱۲} گازی عملاً با حداکثر ظرفیت قابل استحصال در مدار تولید قرار گرفته است و در صورت تحقق نصب دو واحد از شش واحد موتورهای پایه گازسوز جدید، تا پیش از پایان پیک سال ۱۴۰۱، کسری ظرفیت ۲۰ مگاواتی جبران خواهد شد.

در این ماه با توجه به شروع رسمی و ابلاغی بهره‌برداری واحدهای بخار (S^۳ و S^۴) و گازی (G^{۱۲})، عمده فعالیت‌های تعمیراتی مربوط به انجام دستورکارهای تعمیرات اضطراری (EM) ثبت شده در نرم‌افزار جامع تعمیرات و نگهداری (MC) بوده است.

در ادامه پروژه تخریب برج‌های خنک‌کن واحدهای S^۱ و S^۲ جهت جایگزینی واحدهای پایه گازسوز جدید، در این ماه عملیات آرماتور بندی، قالب بندی و بتون ریزی پدستال اگراست واحدهای جدید در دستور کار بوده است.

دفتر فنی و برنامه ریزی



* تالاسمی چیست؟

تالاسمی از شایعترین اختلالات خونی بوده که به صورت ژنتیکی (مغلوب و غیر وابسته به جنس) از نسلی به نسلی دیگر منتقل می‌شود.

* انواع تالاسمی:

۱- آلفا تالاسمی ۲- بتا تالاسمی ۳- دلتا تالاسمی

بتا تالاسمی بر سه نوع است.

۱- بتا تالاسمی مینور (نوع خفیف بیماری) ۲- بتا تالاسمی بینابینی ۳- بتا تالاسمی ماژور (نوع شدید بیماری)

بتا تالاسمی مینور:

به فردی که صاحب تنها یک ژن از جفت ژن مربوط به بروز بیماری است گفته می‌شود، در این افراد گلبول‌های قرمز کوچکتر از حد معمول می‌باشد.

بتا تالاسمی ماژور:

به فردی که دارای جفت ژن مربوط به بیماری است گفته می‌شود.

در این افراد علاوه بر تغییر شکل گلبول‌های قرمز و کم خونی شدید میزان هموگلوبین A به شدت کاهش و در عوض میزان هموگلوبین f افزایش می‌یابد (اختلال در سنتز هموگلوبین) و فرد مبتلا دچار کم خونی شدید خواهد شد.

برنامه مراقبتی بیمار:

تزریق مرتب و مداوم خون حداقل ماهی یکبار بمنظور جبران کم خونی، تزریق روزانه داروی دفع کننده ی آهن به منظور پیشگیری از تجمع آهن در بدن، انجام معاینات، آزمایشات و مراقبت‌های تخصصی (چشم پزشکی، غدد، دندانپزشکی، قلب، گوش، حلق و بینی و...)، انجام واکسیناسیون هپاتیت B.



مهندسی اجتماعی (امنیت) بخش آخر

استفاده از رویه‌های احسن برای کاهش ریسک

• برای سنجش وضعیت کارمندان و پیمانکاران، رویه‌های صحنه‌گذاری باید مد نظر قرار گیرد.

سیستم‌های طبقه‌بندی داده با چارچوب‌هایی برای آزادسازی اطلاعات در هر سطح، تدوین شود.

• برای پیامدهای امنیتی تمامی کارمندان، برنامه آموزشی گذاشته شود.

• پرسنل کلیدی باید آموزش‌هایی برای مقاومت در برابر حملات مهندسی اجتماعی ببینند.

• تست‌های نفوذپذیری و اطمینان از اطلاعات به‌طور مستمر، برای توسعه آگاهی و بازخورد سریع از کارمندان گرفته شود.

• به‌طور مستمر و اتفاقی، مانورهای مهندسی اجتماعی در سازمان انجام شود.

• به کارمندان آموزش داده شود که قسمت حیاتی از سیستم امنیتی را تشکیل می‌دهند و در برابر آن مسئول هستند.

• تمام کارمندان باید از حملات مهندسی اجتماعی آگاه باشند. تا خود قاضی خود باشند و مثلاً اگر فکر می‌کنند نامه‌های مشکوک است، آن را باز نکنند.

• باید به تمام کارمندان فنی مفاهیم اسب تراوا و نامه‌های زنجیره‌ای توضیح داده شود.

• به تمام کاربران سیستم اطلاعاتی باید آموزش داده شود که چگونه از نرم‌افزارهای ضد ویروس استفاده کنند و آن را بروزسانی کنند. نیز آگاه باشند که پیوست نامه‌های الکترونیکی و لینک‌های ناشناخته را باز نکنند.

• به کارمندان آموزش داده شود که چگونه مودبانه با افرادی که دارای قدرت بالاتری هستند ولی درخواست‌های نامعقول دارند، برخورد کنند.

• آگاهی باید همواره در سطح بالایی قرار گیرد. به همین دلیل باید دوره‌های روزرسانی وجود داشته باشد و به عنوان مثال در آن‌ها نمونه‌های جدید حملات مهندسی اجتماعی بیان شود.

• عمق دفاع در سیستم جزء مهمی در امنیت است و از حمله‌های چندگانه جلوگیری می‌کند. باید از چک کردن‌های دولایه یا سه لایه استفاده شود. باید ممیزی‌های مستمری وجود داشته باشد و رویه‌های امنیتی با استفاده از کارمندان همواره تست شود. مثلاً چک شود که دستگاه‌های غیرمجاز به سیستم اطلاعاتی سازمان، متصل نشده باشند.

• تهدیدهای درونی شناسایی شوند. پیمانکاران و دانشی را که کارمندان هنگام ترک سازمان با خود می‌برند، کنترل شود.

• برای رسانه‌های مشکوک، مدیریت و برنامه‌ریزی وجود داشته باشد.

فرهنگ امنیت

ایجاد فرهنگ امنیت اطلاعات در سازمان، فرایندی است اثر بخش که گام‌های زیر را در بر خواهد داشت:

• ایجاد آگاهی از حملات امنیتی در کارمندان

• فراهم‌سازی ابزارهای مقابله

• برقراری ارتباطات دو طرفه میان پرسنل امنیت، مدیران و کارمندان

ایجاد فرهنگ امنیت، امری زمان‌بر بوده و به آن با عنوان سرمایه‌گذاری بلند مدت باید نگاه کرد که نیاز به تلاش مستمر، بهبود و نگهداری دارد.

بررسی اعتبار

اعتبارسنجی مدارک و احراز هویت باید در سازمان نهادینه شود و برای تمام کسانی که به ادعا یا سمتشان شک می‌رود مورد استفاده قرار گیرد؛ چه یونیفرم سازمان را پوشیده باشد و چه ادعا کند که در حالت اضطراری هستند. بررسی اعتبار سه مرحله دارد:

• اعتبار سنجی مشخصات

• اعتبار سنجی رتبه کارمندی

• اعتبار سنجی «نیاز به دانستن»

مثالهایی از فرایندهای اعتبار سنجی عبارتند از:

• می‌بایست با شخص تماس گیرنده، برای چک کردن شماره تماس و شناسایی او تماس گرفته شود. اگر ممکن بود، بهتر است از شماره‌هایی استفاده شود که در دایرکتوری سازمان وجود دارند و نه از شماره‌های داده شده توسط فرد تماس گیرنده.

• از کارمندان معتمد خواسته شود که اعتبار سنجی را انجام دهند.

• در برخی موارد بهتر است تماس گیرنده را در حالت انتظار قرار داده و از سرپرست درخواست کمک شود.

• در صورتی که تماس گیرنده ادعا کرد که شناسه کاربری را گم کرده‌است، با او تماس گرفته شود تا احراز هویت صورت گیرد.

• دایرکتوری کاربران بروز نگاه داشته شود.

چنین استراتژی‌های اعتبار سنجی فقط زمانی مؤثر خواهد بود که به عنوان سیاست‌های امنیتی توسط مدیر ارشد پشتیبانی شوند. از آنجایی که مهندس اجتماعی از توانایی دسترسی افراد به اطلاعات، سوء استفاده می‌کند؛ بنابراین اگر کسی مدیر ارشد را برای احراز هویتش به چالش بیندازد، نباید او را سرزنش کرد. اگر با کارمندان به‌طور مسالمت‌آمیزی رفتار نشود، آن‌ها توانایی و دلگرمی خود را در

چالش کشیدن هر کسی که ادعای ارشد بودن می‌کند را از دست خواهند داد؛ بنابراین باید به آن‌ها آموزش داد تا به گونه‌ای دوستانه از دیگران بخواهند که خودشان را به سازمان شناسانند.

کاهش ضرر با استفاده از بیمه

سازمان می‌تواند خود را در برابر حملات امنیتی، بیمه کند. بیمه‌کنندگان در سازمان

به‌دنبال سیاست‌ها و رویه‌هایی هستند که برای کاهش تهدیدهای امنیتی در پیش گرفته شده‌اند. نمونه‌ای از آن‌ها عبارتند از:

• سیاست‌های ممیزی داخلی

• سیاست‌های پسورد گذاری

• سیاست‌های بکارگیری نیروهای انسانی و بررسی سابقه پیشین آنها

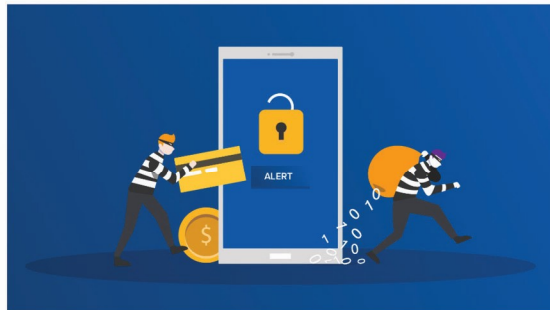
• آگاهی امنیتی، برنامه‌های آموزشی و نیازهای پذیرش برای کارمندان و غیر کارمندان

• تماس با فروشندگان و سایر تأمین کنندگان خارجی

بیمه‌گران نگران محصولات یا کارمندان برای کاهش حملات نیستند، بلکه حملات را با کنترل‌ها و سیاست‌هایی که در محل اجرا می‌کنند، کاهش می‌دهند.

ممیزی پذیرش و کاربری سیاست‌ها

تدوین استراتژی‌ها، سیاست‌ها و کارمندان آموزش دیده در صورتی که موافقتی با آن وجود نداشته باشد، کاملاً بی‌ارزش خواهد بود؛ بنابراین نیاز به ممیزی کاربری سیاست‌ها در سازمان می‌باشد. برای مثال، هنگامیکه تضمین کیفیت برای پروژه‌های اجرا می‌شود، یکی از گام‌ها، ارزیابی پذیرش سیاست‌های امنیتی در سازمان می‌باشد. برای مثال رویه‌های ممیزی خاصی باید وجود داشته باشد تا مطمئن شویم کارمند Helpdesk، درباره پسورد، پشت تلفن یا از طریق نامه‌های رمزنگاری نشده، صحبت نمی‌کند. مدیران نیز باید به‌طور دوره‌ای دسترسی‌های کارمندانشان را بازنگری کنند. ممیزی امنیتی نیز باید اطمینان حاصل کند که افراد دیگر دسترسی‌های غیرلازم را ندارد. نقاط دسترسی نیز مانند درب‌ها و... باید همواره مانیتور شوند. بدین ترتیب اطمینان حاصل می‌شود که کارمندان سیاست‌های امنیتی را برای دسترسی به نقاط امن، رعایت می‌کنند. محل کار کارمندان نیز باید به‌طور تصادفی مورد بازرسی قرار گیرد تا مطمئن شویم اسناد محرمانه در کمدهای امن قرار گرفته‌اند. محل‌های کار نیز خارج از زمان‌های کاری، باید همواره قفل باشند.





گزارشی از همایش شیمی نیروگاه های کشور

در دی ماه سال ۱۴۰۰ نامه ای از سوی جناب آقای دکتر ناصر اسکندری معاون محترم راهبردی تولید شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی با موضوع ابلاغ برگزاری چهل و یکمین همایش شیمی نیروگاه های کشور به نیروگاه طرشت ارسال گردید و دبیرخانه همایش مذکور از نیروگاه شیراز به نیروگاه طرشت منتقل و مقرر گردید این همایش با حمایت اصنا و برق حرارتی در ۲۶ و ۲۷ مهر ماه سال برگزار گردد. اقدامات صورت گرفته تاکنون به شرح ذیل می باشد:

- طراحی لوگوی همایش
- طراحی پوستر و بروشور
- تعیین محورهای همایش
- تصویب تاریخ های مهم همایش از جمله ارسال چکیده مقالات، داوری مقالات و ..
- راه اندازی سایت همایش
- اطلاعات نمایشگاه جانبی و کارگاهها در سایت
- ارسال ۴۳۰ نامه به شرکت های مرتبط با شیمی
- تخصیص خط موبایل و خط تلفن به دبیرخانه همایش
- تصویب حضور دو نفر از نیروگاه های بخاری و سیکل ترکیبی و یک نفر از نیروگاه های گازی بصورت رایگان، برای اولین بار در طول سالهای برگزاری همایش شیمی
- بازدید اعضا کمیته اجرایی از نمایشگاه بین المللی نفت، گاز و پتروشیمی و ارتباط با شرکت های فعال در زمینه شیمی نیروگاهها و ارسال دعوت نامه.



دبیرخانه همایش شیمی

همکاران گرامی متولد خرداد ماه :

خانم ها: انسیه جعفریان - فضا کلانکی

آقایان: حسینیعلی بهاری - رضا دزفولی - مجید پاک نژاد -
رضا علی حسن زاده - سید مهدی میرجعفری - محمد مقیمی -
محمودرضا شاهرخی - حسن قهرمان نژاد

فصل آرزوی سلامتی و توفیق روز افزون در سال جدید
پیشاپیش سالروز تولد شما را تبریک عرض می نمایم.



همکار گرامی

جناب آقای محمود یزدان پرست

مصیبت وارده را صمیمانه تسلیت
عرض نموده و برای آن در گذشته
از درگاه احدیت رحمت و مغفرت
واسعه الهی و برای بازماندگان
صبر و شکیبایی مسئلت مینماییم.

روابط عمومی شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

نشانی: تهران خیابان ستارخان - بین پل ستارخان و یادگار امام

تلفن: ۳-۴۴۲۸۰۰۰۰ فکس: ۴۴۲۸۰۷۸۱

نشانی اینترنتی: www.tpp.ir دفتر روابط عمومی: ۴۴۲۸۱۱۳۳

ایمیل روابط عمومی: public.relations@tpp.ir

