

بسمه تعالی

### شرکت های مادر تخصصی

موضوع: دستورالعمل نیازسنجی، ساماندهی و تأمین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی)

در راستای اجرای سیاست های اداری ابلاغی مقام معظم رهبری و بند یک راهبردهای منابع انسانی در برنامه راهبردی وزارت نیرو، با توجه به ضرورت ساماندهی و ارتقای کارآمدی منابع انسانی، تدوین برنامه جامع منابع انسانی شرکت ها، تأمین نیروی انسانی با رویکرد نظام مند و تفویض اختیار به شرکت های زیرمجموعه، بدینوسیله دستورالعمل نیازسنجی، ساماندهی و تأمین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیردولتی) جهت اجرا ابلاغ می گردد.

شایان ذکر است از تاریخ ابلاغ این دستورالعمل، کلیه آیین نامه های ذیربط قبلی از جمله آیین نامه نیازسنجی به شماره ۵۹۶۹۵/۵۰/۱۰۰ مورخ ۸۹/۷/۲۷ و کلیه دستورالعمل های مربوط به آن درخصوص شرکت های وابسته (غیردولتی) لغو می گردد.

مقتضی است ضمن رعایت دقیق این دستورالعمل و کلیه شیوه نامه های مرتبط صادره توسط "معاونت تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو" موارد مذکور به شرکت های زیرمجموعه وابسته (غیردولتی) جهت اجرا ابلاغ و گزارش عملکرد در مقاطع زمانی لازم (حداقل شش ماهه) به معاونت تحقیقات و منابع انسانی ارائه شود.

حمید چیت چیان



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت نیرو

دستورالعمل نیاز سنجی، ساماندهی و تامین منابع

انسانی شرکتهای وابسته (غیر دولتی)



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت نیرو

فهرست

| صفحه | عنوان   |
|------|---|
| ۱    | مقدمه .....   |
| ۱    | ۱- اهداف .....  |
| ۱    | ۲- محدوده اجرا .....                                    |
| ۱    | ۳- مسئولیت ها .....                                     |
| ۱    | ۴- تعاریف و اختصارات .....                              |
| ۲    | ۵- تدوین برنامه تامین منابع انسانی .....                |
| ۳    | ۵-۱- روش و ضوابط اجرایی .....                           |
| ۳    | ۵-۱-۱- خطوط راهنمای ساماندهی و تامین منابع انسانی ..... |
| ۳    | ۵-۱-۲- بررسی وضعیت موجود .....                          |
| ۳    | ۵-۱-۳- نیازسنجی منابع انسانی .....                      |
| ۴    | ۵-۱-۴- ساماندهی منابع انسانی .....                      |
| ۴    | ۵-۱-۴-۱- انتقال .....                                   |
| ۴    | ۵-۱-۴-۲- مأموریت .....                                  |
| ۵    | ۵-۱-۴-۳- ساماندهی نیروهای شرکتی .....                   |
| ۵    | ۵-۱-۵- استخدام .....                                    |
| ۵    | ۵-۱-۵-۱- کسب مجوز استخدام .....                         |
| ۵    | ۵-۱-۵-۲- فرآیند ارزیابی و انتخاب .....                  |
| ۶    | ۵-۱-۵-۳- گزارش ارزیابی و انتخاب .....                   |
| ۶    | ۵-۲- سایر ضوابط .....                                   |
| ۷    | ۶- اسناد مرتبط .....                                    |
| ۷    | ۷- بازنگری .....  |
| ۸    | کنترل سند .....   |



جمهوری اسلامی ایران

وزارت نیرو

نظام برنامه ریزی منابع انسانی و استخدام

دستورالعمل نیاز سنجی، ساماندهی و تامین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیر دولتی)

مقام تصویب کننده : وزیر نیرو

دریافت کنندگان سند جهت اجراء :

- کلیه شرکت های مادر تخصصی وزارت نیرو
- شرکت های وابسته (غیر دولتی) زیر مجموعه شرکت های مادر تخصصی وزارت نیرو
- دفتر توسعه منابع انسانی وزارت نیرو
- دفتر فناوری اطلاعات وزارت نیرو
- هیئت مرکزی گزینش وزارت نیرو

اسناد مرتبط :

- سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری
- برنامه راهبردی وزارت نیرو
- قانون مدیریت خدمات کشوری
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات بعدی آن
- قانون تامین اجتماعی و اصلاحات بعدی آن
- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب سال ۱۳۸۳
- قانون جامع ایثارگران

## مقدمه

این دستورالعمل به منظور برآورد نیاز، تعیین چگونگی استخدام، ساماندهی منابع انسانی موجود و تامین نیروی انسانی متخصص و کیفی در شرکت های وابسته (غیر دولتی) زیرمجموعه شرکت های مادر تخصصی وزارت نیرو در راستای اجرایی نمودن استراتژی های منابع انسانی سند چشم انداز با رویکرد تفویض اختیار و در اجرای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی به منظور ارتقاء بهره وری منابع انسانی تدوین شده است.

## ۱- اهداف:

- ۱-۱- فراهم نمودن زمینه لازم جهت استقرار نظام جامع برنامه ریزی منابع انسانی در صنعت آب و برق به منظور شناسایی و تامین نیروهای متخصص با اولویت درون سازمانی در چارچوب ساختارهای سازمانی
- ۱-۲- فراهم نمودن زمینه مناسب برای تامین و بهسازی منابع انسانی شرکت های وابسته (غیر دولتی)
- ۱-۳- رعایت عدالت استخدامی در تامین منابع انسانی
- ۱-۴- ساماندهی، تعیین نیاز و چگونگی استخدام منابع انسانی شرکت های وابسته (غیر دولتی)

## ۲- محدوده اجرا:

محدوده اجرای این دستورالعمل شرکت های وابسته (غیر دولتی) شامل شرکت های توزیع نیروی برق، مدیریت تولید برق، آب و فاضلاب شهری و استانی می باشد.

## ۳- مسئولیت ها:

- ۳-۱- مسئولیت نظارت عالی بر عهده معاون تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو می باشد.
- ۳-۲- مسئولیت نظارت بر حسن اجرا در شرکت های وابسته (غیر دولتی) بر عهده مدیرعامل شرکت مادر تخصصی ذیربط می باشد.
- ۳-۳- مسئولیت اجرا در شرکت های وابسته (غیر دولتی) بر عهده مدیرعامل شرکت خواهد بود.

## ۴- تعاریف و اختصارات:

- ۴-۱- کمیته تامین و نگهداشت نیروی انسانی: منظور کمیته ای است که وظیفه سیاست گذاری، برنامه ریزی و نظارت عالی بر ساماندهی و تامین منابع انسانی را در وزارت نیرو عهده دار می باشد و در حوزه ستادی وزارت نیرو تشکیل می گردد.
- ۴-۲- شرکت های مادر تخصصی: منظور شرکت مدیریت تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران - (توانیر)، شرکت سهامی مدیریت منابع آب ایران و شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور می باشند.
- ۴-۳- شرکت های وابسته (غیر دولتی): منظور کلیه شرکت های توزیع نیروی برق، مدیریت تولید برق، آب و فاضلاب شهری و استانی می باشد.

## دستورالعمل بازبینی، سنجش و تأمین منابع انسانی شرکت‌های وابسته (فردوسی)

- ۴-۴- انتقال: منظور از انتقال در این دستورالعمل عبارت است از آنکه کارکنان شاغل در صنعت آب و برق بدون آنکه سوابق خدمتی آنان قطع گردد در یک شرکت وابسته (غیر دولتی) دیگر ادامه خدمت دهند.
- ۴-۵- مأموریت: منظور از مأموریت در این دستورالعمل عبارت است از اعزام کارکنان صنعت آب و برق به صورت موقت به یکی از شرکت‌های وابسته (غیر دولتی).
- ۴-۶- تبدیل وضعیت: منظور از تبدیل وضعیت در این دستورالعمل، تغییر حالت اشتغال به کار از قرارداد تأمین نیروی انسانی به قراردادی می‌باشد.
- ۴-۷- استخدام: منظور از استخدام در این دستورالعمل عقد قرارداد با افرادی است که در راستای اجرای تبصره ماده ۱۱ قانون کار و بر اساس مجوزات استخدامی صادره در چارچوب این دستورالعمل بکارگیری می‌شوند.
- ۴-۸- کمیته اجرائی آزمون: کمیته‌ای است که به منظور برنامه ریزی و نظارت بر امور اجرائی آزمون‌های متمرکز استخدامی در شرکت‌های مادر تخصصی تشکیل می‌گردد و بر اساس سیاست‌های ابلاغی کمیته تأمین و نگهداشت نیروی انسانی فعالیت می‌نماید.
- ۴-۹- مرکز آزمون: این مرکز شامل کلیه مراکز مورد تأیید معاونت تحقیقات و منابع انسانی با اولویت مراکز آموزشی وزارت نیرو می‌باشد.
- ۴-۱۰- آزمون عمومی: منظور سنجش دانش عمومی و اطلاعات و معلومات پایه داوطلبان استخدام است که بصورت کتبی برگزار می‌گردد.
- ۴-۱۱- آزمون تخصصی: منظور سنجش دانش و مهارت‌های تخصصی داوطلبان استخدام است که همراه آزمون عمومی به صورت کتبی برگزار می‌گردد.
- ۴-۱۲- آزمون دانش مهارتی (مصاحبه): منظور مصاحبه مهارتی (شفاهی) است که از قبول شدگان در آزمون کتبی بعمل می‌آید و توسط شرکت ذیربط انجام می‌شود.
- ۴-۱۳- ایثارگران: به افرادی اطلاق می‌گردد که برای استقرار و حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی و دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران و استقلال و تمامیت ارضی کشور، مقابله با تهدیدات و تجاوزات دشمنان داخلی و خارجی انجام وظیفه نموده و به عنوان شهید، مفقودالامر، جانباز، اسیر، آزاده و رزمنده شناخته می‌شوند. مرجع تأیید ایثارگری، بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌باشد.
- ۴-۱۴- معلولان: به افرادی اطلاق می‌گردد که بر اساس قانون جامع حمایت از حقوق معلولان به صورت مادرزادی یا بر اثر سانحه و حادثه دارای نقص عضو بوده و تحت پوشش سازمان بهزیستی می‌باشند. بدیهی است اینگونه افراد می‌بایستی توانایی انجام فعالیت‌های مورد نظر را داشته باشند. مرجع تأیید معلولیت، سازمان بهزیستی کل کشور می‌باشد.

## ۵- تدوین برنامه تأمین منابع انسانی:

هر یک از شرکت‌های وابسته موظفند نسبت به تدوین برنامه تأمین منابع انسانی خود اقدام نمایند. این برنامه شامل موارد ذیل خواهد بود:

۵-۱-۵-۱-۱ روش و ضوابط اجرایی :

۵-۱-۱-۱-۱-۱-۱ خطوط راهنمای ساماندهی و تامین منابع انسانی

۵-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۲ به کارگیری نیروی انسانی شایسته با رعایت شرایط احراز شغل و ساختار سازمانی مصوب

۵-۱-۱-۱-۱-۱-۲-۲ استفاده از حداکثر توان تخصصی نیروی انسانی موجود از طریق جابجایی درون سازمانی

۵-۱-۱-۱-۱-۱-۳ ساماندهی نیروی انسانی موجود

۵-۱-۱-۱-۱-۱-۴ ایجاد فرصت های یکسان در تامین منابع انسانی در فضای رقابتی به منظور نیل به عدالت

استخدامی با تاکید بر استفاده از ظرفیتهای بومی

۵-۱-۱-۱-۱-۵ ارتقاء کیفیت فرآیند تامین منابع انسانی با بهره گیری از معیارهای علمی با هدف دستیابی به

آزمون های استاندارد

۵-۱-۱-۱-۱-۶ تسهیل و تسریع در فرآیند تامین منابع انسانی و به کارگیری نیروی انسانی متعهد و

متخصص متناسب با نیازهای شرکت

۵-۱-۲-۲-۱ بررسی وضعیت موجود :

از آنجا که آگاهی از وضعیت موجود منابع انسانی از ضروریات بوده و زمینه مناسب برای

برنامه ریزی و تصمیم گیری در شرکت را فراهم می کند ، لازم است شرکت ها برای انجام

برنامه ریزی اصولی و واقع گرایانه با توجه به نکات ذیل و شیوه نامه های مربوطه اقدام نمایند.

۵-۱-۲-۲-۱-۱ بررسی وضعیت منابع انسانی موجود شرکت از لحاظ کمی و کیفی

۵-۱-۲-۲-۲ توسعه و ارتقاء مستمر استانداردهای شغلی

۵-۱-۲-۲-۳ توسعه و استقرار نظام تامین درون سازمانی مبتنی بر شایسته سالاری و تناسب شغل و

شاغل

۵-۱-۲-۳-۱ نیازسنجی منابع انسانی :

بررسی نیاز واقعی به منابع انسانی با در نظر گرفتن فعالیت ها و مأموریت های محوله ،

تاسیسات در دست بهره برداری و تحت مدیریت، طرح های در دست ایجاد یا توسعه تاسیسات

و برنامه های گسترش یا کاهش فعالیت ها و یا واگذاری خدمات در چارچوب سیاست های

ابلاغی کمیته تامین و نگهداشت نیروی انسانی ، با رعایت موارد ذیل انجام خواهد گرفت:

۵-۱-۲-۳-۱-۱ سیاست های اعلام شده

۵-۱-۲-۳-۱-۲ وضعیت طرح ها و برنامه های آتی شرکت

۵-۱-۲-۳-۱-۳ تشکیلات مصوب و پست های سازمانی بالاتصدی

۵-۱-۲-۳-۱-۴ بررسی خروج نیروی انسانی در سال ، شامل (بازنشستگی ، انتقال ، مأموریت ،

اخراج ، مرخصی و ...)

## ۴-۱-۵- ساماندهی منابع انسانی :

شرکت های مادر تخصصی موظف به تشکیل پرونده الکترونیکی جهت هر شرکت می باشند . پرونده الکترونیکی باید حاوی اطلاعاتی از قبیل نمودار سازمانی مصوب مجمع عمومی شرکت ، نمودار اسمی، آمار نیروی انسانی شرکت ، آمار خروج سالیانه نیروی انسانی شرکت ( اعم از بازنشستگی، استعفاء ، باز خریدی و... ) ، مجوزات استخدامی صادره ، آمار نیروهای شرکتی که بر اساس بخشنامه های ابلاغی و تصویب مجمع عمومی ذیربط تا تاریخ ابلاغ این دستورالعمل تبدیل وضع یافته اند باشد .

شرکتهای مشمول این دستورالعمل موظفند نسبت به ساماندهی وضعیت موجود منابع انسانی و تامین نیاز خود به شرح زیر در چارچوب ضوابط و مقررات ابلاغی از طریق انتقال ، مأموریت و استخدام از طریق آزمون اقدام نمایند .

## ۴-۱-۵-۱- انتقال :

۴-۱-۵-۱-۱- انتقال کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری صنعت آب و برق در اجرای ماده ۲۱ قانون مذکور به شرکتهای وابسته بلامانع و بالعکس آن در اجرای ماده ۴۷ قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع می باشد . بدیهی است بار مالی ناشی از تغییر صندوق بر عهده کارمند می باشد .

۴-۱-۵-۱-۲- انتقال کارکنان ، بین شرکتهای وابسته (غیر دولتی) با تایید بالاترین مقام دو شرکت مبدا و مقصد و پس از تسویه حساب کامل و واریز کلیه مطالبات آنان از جمله پاداش پایان خدمت به حساب شرکت مقصد مجاز است .

تبصره : در خصوص کلان شهرها اخذ موافقت شرکت مادر تخصصی مقصد الزامی است .

۴-۱-۵-۱-۳- انتقال کارگران قراردادی ( مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل وزارت نیرو ) از مجموعه شرکتهای دولتی تحت پوشش وزارت نیرو به شرکتهای وابسته ( غیر دولتی ) با تایید شرکتهای مبدا ، مقصد و شرکت مادر تخصصی مقصد و نیز پس از تسویه حساب و واریز کلیه مطالبات آنان از جمله پاداش سنوات به حساب شرکت مقصد در چارچوب قوانین و مقررات ذیربط مجاز است و بالعکس آن ممنوع می باشد .

تبصره : انتقال کارمندان رسمی (ثابت) ، پیمانی ، قراردادی و عناوین مشابه از دستگاههای دولتی و غیر دولتی خارج از وزارت نیرو به شرکتهای وابسته (غیر دولتی) و بالعکس آن ممنوع می باشد .

## ۴-۱-۵-۲- مأموریت :

۴-۱-۵-۲-۱- مأموریت کارمندان رسمی و پیمانی مجموعه دولتی تحت پوشش وزارت نیرو به شرکتهای وابسته (غیر دولتی) برای مدت یکسال و تمدید آن به صورت سالیانه با تایید شرکت های مبدا و مقصد مجاز است .

۴-۱-۵-۲-۲- مأموریت بین شرکتهای وابسته (غیر دولتی) با موافقت شرکت های مبدا و مقصد مجاز است .



دستورالعمل نیازی، مانده‌ی منابع انسانی شرکت‌های وابسته (فهرست)

۴-۲-۵-۱-۵-ارزیابی صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی بر اساس قانون گزینش کشور و آیین‌نامه

اجرای آن

۳-۵-۱-۵-گزارش ارزیابی و انتخاب

۱-۵-۱-۵-۳-شرکت موظف است پس از انجام مراحل ارزیابی و انتخاب براساس مجوز استخدامی

صادر، گزارشی از کمیت و کیفیت فرآیند استخدام و سایر مستندات را جهت تایید

نهایی به شرکت مادر تخصصی منعکس نماید. بدیهی است مسئولیت صحت انجام

کار بر عهده شرکت وابسته ( غیر دولتی ) می باشد .

۲-۵-۱-۵-۳-۲-شرکت مادر تخصصی موظف است پس از بررسی ، در صورت تایید فرآیند آزمون

نسبت به ابلاغ آن به شرکت مربوطه اقدام نموده و گزارش نهایی را به معاونت

تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو ارسال نماید .

۲-۵-سایر ضوابط

۱-۵-۲-۵-هر نوع به کارگیری نیروی انسانی خارج از ضوابط تعیین شده در بند ۵-۱-۵ این

دستورالعمل در شرکتهای وابسته ( غیر دولتی ) ممنوع می باشد . در موارد استثناء نظر وزیر نیرو

ملاک عمل خواهد بود .

۲-۵-۲-جذب ایشارگران ، نخبگان ، معلولان ، زنان سرپرست خانوار ، فرزندان کارکنان صنعت

آب و برق که در حین ماموریت فوت یا از کارافتاده کلی و نقص عضو شده اند و فرزندان کارکنان

شاغل و بازنشسته صنعت آب و برق بر اساس این دستورالعمل می باشد ، امتیازات ویژه این گروه

از داوطلبان استخدام بر اساس شیوه نامه ای خواهد بود که توسط معاونت تحقیقات و منابع

انسانی ابلاغ می گردد .

۳-۵-۲-۵-امتیازات ویژه داوطلبان بومی متقاضی استخدام بر اساس شیوه نامه ای است که

متعاقباً توسط معاونت تحقیقات و منابع انسانی ابلاغ می گردد .

۴-۵-۲-۵-جذب هر گونه نیروی انسانی به صورت شرکتی، قراردادی، کار مشخص، مدت معین

و ... خارج از چارچوب این دستورالعمل ممنوع می باشد.

۵-۵-۲-۵-با صدور این دستورالعمل کلیه ضوابط و آیین‌نامه‌های صادره قبلی در خصوص

شرکت‌های وابسته (غیر دولتی) لغو و کان اتم یکن تلقی می گردد.

۶-۵-۲-۵-شرکتهای مادر تخصصی موظفند هر سال گزارشی از عملکرد شرکتهای وابسته

( غیر دولتی ) در زمینه ساماندهی و استخدام ، انتقال ، ماموریت و آمار نیروی انسانی تهیه و به

معاونت تحقیقات و منابع انسانی ارسال نمایند .

تبصره ۱: با استناد به ماده ۴۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، هرگونه مأموریت از شرکت وابسته (غیر دولتی) به شرکت های تابعه و سایر دستگاه های دولتی و غیر دولتی خارج از وزارت نیرو ممنوع می باشد.

تبصره ۲: با توجه به سهام دار بودن شهرداری ها در شرکت های آب و فاضلاب شهری و به منظور ایجاد تعامل مطلوب تر، مأموریت کارکنان این شرکت ها حداکثر به مدت سه سال به شهرداری در صورت موافقت شرکت مبدا و تایید شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور با رعایت ضوابط و مقررات ذیربط بلامانع است و بالعکس آن ممنوع می باشد.

### ۳-۴-۱-۵- ساماندهی نیرو های شرکتی:

تبدیل وضعیت نیرو های شرکتی (تامین نیروی انسانی، پیمانکاری، حجمی و ...) موجود تابع شیوه نامه ای است که توسط معاونت تحقیقات و منابع انسانی ابلاغ می گردد.

### ۵-۱-۵- استخدام

#### ۵-۱-۵-۱- کسب مجوز استخدام

شرکت ها پس از ساماندهی نیروی انسانی با رعایت بندهای فوق الذکر (۵-۱-۱ و ۵-۱-۲ و ۵-۱-۳ و ۵-۱-۴) ، نیاز های استخدامی خود را در گرایش های مختلف، تدوین و به تایید مجمع عمومی شرکت می رسانند. شرکت مادر تخصصی ذیربط نیاز های مورد تایید مجمع عمومی را به منظور صدور مجوز نهائی استخدام، به معاونت تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو ارسال می نماید.

#### ۵-۱-۵-۲- فرآیند ارزیابی و انتخاب

انتخاب افراد واجد شرایط متناسب با تخصص های مورد نیاز شرکت، پس از صدور مجوز استخدام، از طریق فراخوان و برگزاری آزمون سنجش دانش عمومی و تخصصی توسط مراکز مجاز برگزاری آزمون و انجام مصاحبه مهارتی شامل ارزیابی های زیر و با توجه به شیوه نامه مربوطه صورت می گیرد.

#### ۵-۱-۵-۲-۱- ارزیابی توانایی های علمی و تخصصی

#### ۵-۱-۵-۲-۲- ارزیابی توانمندی های ذاتی (استعداد)

#### ۵-۱-۵-۲-۳- ارزیابی انگیزه و میزان علاقه مندی به شغل

۶- اسناد مرتبط

- سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری
- برنامه راهبردی وزارت نیرو
- قانون مدیریت خدمات کشوری
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران و اصلاحات بعدی آن
- قانون تامین اجتماعی و اصلاحات بعدی آن
- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب سال ۱۳۸۳
- قانون جامع ایثارگران

۷- بازنگری

این دستورالعمل در صورت لزوم و با پیشنهاد معاونت تحقیقات و منابع انسانی قابل بازنگری خواهد بود.

نظام جامع برنامه ریزی منابع انسانی

شماره سند: ۴-۵۵ ن س ت م ا ن ب م

تاریخ صدور: ۹۴/۱/۱۵

شماره تجدید نظر:

تاریخ تجدید نظر:

دستورالعمل نیاز سنجی، سلامتی و تامین منابع انسانی شرکت های وابسته (غیر دولتی)

کنترل سند

۱ صدور سند

سند ب ضوابط دستورالعمل تولید، بهره برداری و بازرنگری اسناد اداری مطابقت دارد.

نام و نام خانوادگی کنترل کننده سند: شهریار زند سمت: مدیرکل دفتر فناوری و اطلاعات



نام شرکت: ..... تاریخ دریافت سند: .....

سند از نظر شکلی (عدد اوراق، خوانایی و ...) کامل است.

سند در فرمهای مربوطه ثبت گردید.

اسناد مسوخ و بانی اعتبار مرتبط ابطال گردید.

مهر و امضاء

نام و نام خانوادگی کنترل کننده: ..... سمت: .....

۲- دریافت سند و کنترل های لازم

۲- بهره برداری

نام واحد سازمانی:

دریافت سند

خاتمه دوره اجرا

نام و نام خانوادگی کنترل کننده:

تاریخ: .....

تاریخ: .....

سمت: .....

مهر و امضاء

۳- ابطال سند:

این سند در تاریخ: ..... به استناد: .....

..... ابطال گردید.

نام و نام خانوادگی ابطال کننده: ..... سمت: .....

مهر و امضاء