

# ایران زندگی

گزارش میدانی «ایران» از بررسی و تشخیص نمونه های آزمایشگاهی کرونا در انستیتو پاستور

## کرونا زیر ذره بین محققان ایرانی

کدها به نمونه‌های ترشحات بزاق و بینی، کدهای بیماران مبتلا به کووید-۱۹ را شناسایی می‌کنند. صفر تا صد کارشان هم با دانش و فناوری داخلی است.

فضای آزمایشگاه کرونا و نوع پوشش محققان و سطح بالای مراقبت‌های بهداشتی و امنیتی برای ورود به اتاق‌های استخراج ویروس وی سی آر شبیه به فیلم‌های علمی تخیلی است. به جز محققان کسی اجازه ورود به اتاق‌های استریلیزه را ندارد. عملیات کشت ویروس و بی سی آر را پشت دولاویه ضخیم شیشه باید دید. محققانی هم که داخل اتاق استخراج ویروس هستند از نوک پا تا سرشان لباس‌های محافظتی پوشیده‌اند. دو نفر داخل اتاق استخراج، کار این بخش را برعهده دارند. یک نفر نمونه‌های تازه‌وارد را داخل پلیت (ظروف آزمایشگاهی) می‌ریزد و نفر دوم دستگاه را شارژ می‌کند. بعد از آنکه نمونه‌ها داخل پلیت استخراج ریخته شد، پلیت داخل دستگاه ریخته می‌شود و محلول مورد نظر را کنارش می‌گذارند و دستگاه شروع به فعالیت می‌کند و بعد از چند ساعت «آر آن ای» ویروس استخراج می‌شود. نمونه‌های بیماران داخل میکروتیوپ‌هایی که از دانشگاه‌های علوم پزشکی یا بیمارستان‌ها و حتی آزمایشگاه‌های دیگر به انستیتو پاستور ارسال می‌شوند بدون هیچ معطلی به آزمایشگاه کرونا تحویل داده می‌شود. ابتدا برای هر نمونه یک کد تعریف می‌شود و پس از آن نمونه‌ها به اتاق استخراج می‌روند. روی شیشه اتاقی که بالایش نوشته شده «اتاق استخراج» علامت خطر چسبانده‌اند که ورود بدون ماسک، دستکش، شیلد، گان و روبوش کفش ممنوع است. مسئول پذیرش، نمونه‌های بیماران را تحویل یکی از دو متخصصی که داخل اتاق هستند می‌دهد.

یکی از کارشناسان آزمایشگاه کرونا درباره عملیات اتاق استخراج می‌گوید: «نمونه‌هایی که هر روز از مراکز درمان برایمان می‌آید ابتدا تحویل اتاق استخراج داده می‌شود. در این اتاق ژنوم (ساختار) ویروس داخل دستگاه سانتریفیوژ استخراج می‌شود و بعد از آنکه «آر آن ای» ویروس استخراج شد در ادامه نمونه باید به اتاق پاک انجام واکنش تحویل داده شود.» متخصصانی که در این اتاق هستند با دقت بالا نمونه‌ها را به استفاده از ابزاری خاص وارد محفظه‌های بسیار کوچک پلاستیکی به نام میکروتیوپ

می‌کنند و سپس داخل دستگاهی مخصوص می‌گذارند. در این اتاق همانند دو اتاقک بعدی که برایتان خواهیم گفت همه هوش و حواس باید

در خدمت نمونه‌ها و مراحل حساس آزمایش باشد.

##### اتاق پاک

نمونه‌ها پس از اینکه چند ساعتی را در اتاق استخراج و زیر دست متخصصان تا تعیین ساختار مولکولی می‌گذرانند، بعد از آن با تشخیص ژنومی باید برای ارزیابی به بخش دیگری بروند به اسم master mix unit یا همان اتاق پاک. به گفته دکتر توکلی؛ کسی جز متخصصان این بخش حق ورود به آنجا را ندارد چراکه این بخش دارای حساسیت زیادی است و نباید هیچ آلودگی به آن راه پیدا کند وگرنه تشخیص و بررسی نمونه‌ها تقریباً ناممکن می‌شود. او روپوش مخصوصش را می‌پوشد، دستکش لاتکس به دست می‌کند و محلول‌های مخصوص را از داخل یخچال کوچکی بیرون می‌آورد. هر کیتی که برای واکنش «بی سی آر» استفاده می‌شود،

##### وزیر آموزش و پرورش:

### بازگشایی مدارس به جز مناطق قرمز حضوری است



##### کلاس‌های درس مدارس تهران غیر حضوری است

سخنگوی آموزش و پرورش شهر تهران اعلام کرد که بازگشایی مدارس پایتخت از پانزدهم شهریورماه به علت وضعیت قرمز تهران به لحاظ کرونا، کاملاً غیرحضوری خواهد بود. مسعود ثقفی، درباره آخرین وضعیت بازگشایی مدارس در پایتخت از پانزدهم شهریورماه به ایستنا، اظهار کرد: اولویت ما برگزاری کلاس‌ها به صورت حضوری است، اما از آنجا که طبق اعلام ستاد کرونا، تهران در وضعیت قرمز قرار دارد و پیش از این نیز اعلام شده است فعلاً دانش آموزان را به صورت غیر حضوری پذیر خواهیم بود. وی افزود: البته مدارس دایر هستند و همکاران به مدرسه می‌روند اما فعلاً حضور دانش آموزان را نخواهیم داشت. سخنگوی آموزش و پرورش شهر تهران همچنین درباره حضور کلاس اولی‌ها در مدرسه گفت: از آنجا که برقراری ارتباط عاطفی و شناخت معلم از دانش آموز بسیار مهم است اعلام کردیم بچه‌های کلاس اول و دومی با هماهنگی مدرسه در دوفتحه اول، چندساعتی را با رعایت پروتکل‌های بهداشتی در مدرسه حضور پیدا کنند.

می‌گیرد و روز پنجشنبه شبکه شاد با ظرفیت‌های جدید رونمایی خواهد شد. وزیر آموزش و پرورش درباره بازگشایی مدارس گفت: ما روش‌های تلفیقی را مدنظر قرار دادیم. کلاس‌ها حضوری برگزار می‌شوند البته اگر مساحت کلاس و مدرسه به گونه‌ای باشد که فاصله‌گذاری اجتماعی رعایت نشود باید گروه‌بندی کنیم. برای رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، دانش آموزان گروه‌بندی می‌شوند و ورود و خروج و حضورشان در قالب گروه‌های مختلف خواهد بود. کل محتوای

آموزشی مورد بازبینی قرار گرفته و دروسی که باید الزاماً حضوری آموزش داده شود مشخص شده و آنها که تمرین و تکرار است به بخش غیرحضوری منتقل می‌شود. امیدواریم با اقدامات انجام شده هیچ دانش آموزی از آموزش محروم نباشد و این تضمین آموزش و پرورش برای همه مردم است. ■ **۳۵ درصد مدارس حضوری تدریس می‌کنند**

حاجی میرزایی درباره تعداد و شمار مدارس که آموزش را در کشور به صورت غیرحضوری

خواهد بود، اظهار کرد: ۳۵ درصد مدارس ما که

یک البرزپژوه در گفت‌وگو با «ایران» از ویژگی‌های کهن‌ترین روستای ایران در محوطه باستانی «ازبکی» می‌گوید

**اسرار روستای ۹ هزار ساله در همسایگی پایتخت**



##### جمشید انصاری:

##### تولید قانون را کند و نظارت و اجرا را بیشتر کنیم

■ **غیر از کارکنان، در نظام اداری ما حقوق مدیران چه میزان است و فاصله آن با متوسط حقوق دیگر کارکنان چقدر است؟**

در نظام پرداخت دولت ما دو نوع پرداخت داریم، پرداخت‌های مستمر که شامل حقوق و مزایای مندرج در احکام کارگزینی است و مزایای غیرمستمر مانند اضافه کاری و کارانه که متناسب با کارکرد قابل پرداخت است. در خصوص حقوق و مزایای مستمر که پرداخت مستمر ماهانه را شامل می‌شود و قابل بررسی و مقایسه است، طبعاً کسی که مدیر می‌شود، متناسب با سطح مدیریت خود فوق العاده‌ای به‌نام فوق العاده مدیریت دریافت می‌کند و یک کارشناس چنین فوق العاده‌ای دریافت نمی‌کند. در کنار این، براساس مواد قانونی، در برخی فوق العاده‌ها نیز برای سطوح مدیریت امتیاز بیشتری تلقی می‌گیرد تا برای کارشناسان. در نتیجه حقوق فوق العاده‌های مندرج در احکام کارگزینی مدیران با کارکنان عادی و کارشناسان تفاوت دارد و این یک روال پذیرفته شده در همه نظام‌های پرداخت، و چه بخش دولتی و چه بخش خصوصی است. در نیروهای مسلح هم کسانی که درجه سرداری و امیری دارند با کسانی که افسر ارشد یا افسر جزء یا درجه دار هستند دریافتی‌های متفاوت دارند. درجه‌بندی نظام اداری نیز شامل کارمند عادی، کارشناس، رئیس اداره و رئیس گروه یا مدیر پایه، مدیرکل و مدیر ارشد است. معمولاً مسئولیت‌های مدیران هم به گونه‌ای است که اگر کارمندان ۸ ساعت کار موظفی دارند و تعدادی از آنان یک یا دو ساعت اضافه کار می‌کنند، مدیران ما بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت در روز کار می‌کنند. طبعاً پرداختی‌های غیرمستمر آنان نیز متفاوت می‌شود. در نتیجه مجموعه دریافتی که متشکل است از پرداخت‌های مستمر و پرداخت‌های غیرمستمر، در مدیران بیشتر است تا کارشناسان یا کارکنان عادی.

##### میزان آن چقدر است؟

براساس اطلاعاتی که من برای سال ۱۳۹۹ در اختیار دارم، می‌توانم به این نکته اشاره کنم که متوسط حقوق کارکنان دولت ۵ میلیون و ۴۷۰ هزار تومان است و متوسط حقوق کارشناس و هم‌تراز آنها کارشناسان کسائی هستند که با مدرک لیسانس در نظام اداری کار می‌کنند) نزدیک به ۶ میلیون تومان می‌باشد. سطح بعدی رئیس اداره، رئیس گروه و هم‌تراز آنان (مدیران پایه) هستند که متوسط حقوق آنان ۷ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان است، یعنی ۲۰ درصد از کارشناس بیشتری می‌گیرند. بالاتر از مدیران پایه، معاون مدیرکل و هم‌تراز معاون مدیرکل هستند که متوسط دریافتی آنان حدود ۸ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان است، یعنی حدود ۱۵ درصد بیشتر از سطح قبلی حقوق می‌گیرند. در مرحله بعد به مدیرکل و هم‌تراز مدیرکل می‌رسیم که حدود ۵ درصد اضافه‌تر از سطح قبل حقوق می‌گیرند، یعنی ۸ میلیون و ۷۰۰ هزار تومان. معاون سازمان و هم‌تراز آن نیز که سطح مدیران ارشد هستند ۹ میلیون تومان حقوق می‌گیرد که این بیانگر اضافه شدن بیش از حدود ۳۰۰ هزار تومان یعنی ۴ تا ۲۰ درصد نسبت به سطح قبلی است. یعنی اکنون بالاترین حقوقی که در نظام مدیریت، غیر از مقامات، دریافت می‌کنند از این قرار است. بنابراین پرداختی به کارشناسان دولت، از ۶ میلیون تومان آغاز شده و بالاترین سطح مدیران ارشد به ۹ میلیون تومان ختم می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت پرداخت‌ها برای ۵ رده مدیریتی نزدیک از ۲۰ تا ۲۰۰ درصد بیشتر از سطح کارشناسی است.

■ **آورد کردیدی نزدیک از پرداخت حقوق و دستمزد در همه کارکنان کشور باید به تصویب شورای حقوق و دستمزد برسد. آیا این نظام سلسله مراتبی پرداخت حقوق در دستگاه‌های خارج از دولت هم اجرا می‌شود یا خیر؟**

تعدادی از دستگاه‌ها مقررات خاص خود را دارند، اما وقتی تقاضایی برای افزایش حقوق به شورای حقوق و دستمزد ارائه می‌دهند، در شورا وضعیت آنان بررسی می‌شود. تصمیم ما در این موارد مبتنی بر تجربه ۳۹ ماده ۲۹ برنامه ششم توسعه است که مضمون آن به این صورت است «دولت مکلف است نظام پرداخت کارکنان در دستگاه‌های مختلف را به گونه‌ای ساماندهی کند که دریافتی کارکنان در مشاغل مشابه و شرایط مشابه، بیش از ۲۰ درصد تفاوت نداشته باشد.» یعنی یک کارشناس در یک دستگاه که مقررات خاص دارد با کارشناس در دستگاه دیگری که از مقررات عمومی تبعیت می‌کند، حداکثر می‌تواند ۲۰ درصد تفاوت دریافتی و حقوق داشته باشد و بیشتر از آن اعمال نمی‌شود.

■ **پس چرا مثلاً کارکنان وزارت آموزش و پرورش می‌گویند وضع کارکنان وزارت نیرو یا نفت بهتر از ما است چون این وزارتخانه‌ها آمد دارند؟**

ما در نظام اداری کشور مجموعه شرکت‌های دولتی را هم داریم. ۲ میلیون و ۲۲۰ هزار کارمند دولت، نزدیک به ۵۰۰ هزار نفر آنان در شرکت‌های دولتی کار می‌کنند و یک میلیون و ۷۰۰ هزار نفر در دستگاه‌های حاکمیتی. کارکنان شرکت‌های دولتی جزو همان کسانی هستند که ۲۰ درصد تفاوت را شامل می‌شوند و مقررات شرکت‌های دولتی از گذشته دور، یعنی از ۵۴ سال متفاوت بوده است. اما امروز مکلف هستیم اگر همه تفاوت‌ها را بکنیم، آن‌ها کاهش دهند.

■ **بحثی در شبکه‌های اجتماعی مطرح شد مبنی بر اینکه از ۱۲ هزار میلیارد تومانی که قرار شد در دوره کرونا به نظام بهداشت و درمان ما پرداخت شود، سهم کارانه و بخشی که به پرستاران می‌رسد، بسیار کمتر از سهمی است که به پزشکان تعلق می‌گیرد. هر چند پزشکان هم در این مدت زحمات زیادی کشیده و شهدایی داده‌اند، اما در زمینه پرداخت‌ها، آیا آن را متوازن می‌دانید؟**

این مسأله به نظام پرداخت بر نمی‌گردد. افزایش ۵۰ درصدی مورد اشاره، در همان زمان که برای کارکنان دولت اعمال شد، برای کارکنان وزارت بهداشت و درمان، اعم از کادر درمانی و بهداشتی هم اعمال شد. دریافتی آنان حتی کمی بیشتر از متوسط‌هایی قرار دارد که اشاره کردم. اما کارکنان وزارت بهداشت و درمان، متناسب با کارشان دریافتی غیرمستمری دارند که به آن کارانه می‌گویند که برای پرداخت آن نیز از گذشته مقررات خاصی وجود داشته است. بنابراین، آنچه شما اشاره کردید، مسأله‌ای است که درون وزارت بهداشت و درمان تصمیم‌گیری می‌شود و به نظام پرداخت عمومی دولت ارتباطی ندارد. البته همکاران ما در کادر درمان دو تقاضا دارند: نخست این است که تعدیلی در این پرداخت‌ها ایجاد شود که خود وزارت بهداشت باید رأس در این باره بررسی‌های لازم را انجام دهد. اما از پرداخت نشدن برخی از پرداخت‌های قانونی هم گله دارند، مثلاً اینکه اضافه کار آنان پرداخت نشده است. این امر یک بحث بودجه‌ای است. اکنون در برخی از دستگاه‌های اجرایی نیز شاید کارکنان اضافه کار خود را دریافت نکرده باشند که همکاران ما در سازمان برنامه و بودجه قول داده‌اند مسأله را پیگیری و کمک کند. البته البته اینکه کم در وزارت بهداشت، بیشتر از این در پرداخت‌ها از طریق درآمدهای بیمارستانی انجام می‌شود. متأسفانه به خاطر کرونا و کاهش مراجعات درمانی دیگر، درآمدهای مراکز درمانی کم شده است و از سوی دیگر هزینه‌های کرونا بالاست و در عین حال، بیماران کرونایی هم رایگان پذیرش می‌شوند. این دو عامل باعث شده دانشگاه‌های علوم پزشکی از نظر منابعی که سال گذشته در اختیار داشتند و از این محل پرداخت‌ها را انجام می‌دادند، با مشکل مواجه شوند. آقای دکتر نوبخت اعلام کرده‌اند سازمان برنامه و بودجه آمادگی دارد تا زمانی که درآمدهای دانشگاه‌های به نقطه مطلوب برسد، دولت منابعی را تأمین کند تا بعداً با درآمدهای حاصله از سوی دانشگاه‌ها علوم پزشکی جبران شود. این بحث بودجه‌ای است و امیدواریم حل شود و همکاران ما که زحمات بسیاری می‌کنند، مزد زحمات خود را دریافت کنند.

##### در سال جاری استخدام پرستاران به چه صورت خواهد بود؟

ما در سال گذشته مجوز استخدام ۱۰ هزار نیرو را برای وزارت بهداشت و درمان صادر کردیم که تعداد قابل توجهی از آن برای شغل پرستاری اختصاص یافت. امسال هم ۱۰ هزار نیروی جدید به صورت پیمانی استخدام خواهند شد که توزیع آن در مشاغل پزشکی، پرستاری و ویروس‌شناسی و دیگر تخصص‌ها برعهده وزارت بهداشت و درمان است. در کنار این، یک استخدام قرارداد کارمعی هم هست که تعداد آن نیز ۲ هزار و ۲۸۰ نفر را شامل می‌شود که مجموع این‌ها، یعنی استخدام ۱۲ هزار و ۲۸۰ نیروی جدید در سال جاری. خوشبختانه با پیشنهاد ما و وزارت بهداشت و درمان، ستاد ملی مدیریت کرونا تصویب کرد عزیزانی که در مقابله مستقیم با کووید کار می‌کنند، اعم از نیروهای شرکتی یا قرارداد کار معین، اولویت در استخدام‌ها داشته باشند. در شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، این اولویت را قائل شدیم که این بخش از کارکنان و افرادی که طرح خدمت پزشکان و پیراپزشکان را می‌گذرانند بتوانند برای هر یک ماه خدمت در مقابله با بیماری کرونا از ۲ درصد امتیاز بیشتر در آزمون‌های استخدامی پیمانی و قرارداد کار معین برخوردار شوند.

