

فرمول اشخاص حقیقی :

این فرمول بر مبنای کارکرد اعضا در دو سال طراحی شده است به این معنا که سامانه صرفاً کارهای ارجاعی در سال جاری و سال ماقبل را در نظر گرفته و ارجاعات سالهای گذشته در امتیاز بندی لحاظ نمیگردد. محاسبه ارجاعات سال اول از دو منظر ضروری است. اولاً باید تفاوت بین کسانی که تازه وارد صف میشوند و افرادی که از سال گذشته در صف بوده اند وجود داشته باشد. همچنین به سبب ماهیت کارهای ارجاعی که در مترژهای متنوع هستند و ممکن است شخصی در سال اول کار کوچکی دریافت کند و دیگری کار بزرگتر، این تفاوت در سال بعد محاسبه میگردد و اولویت با کسی است که در سال اول کار کمتری را دریافت داشته است.

۱- فرمول امتیازدهی به شرح زیر است:

$$\sum_{i=1}^2 [(a_i + 0.8b_i) \times p_i \times q + n_i * m_i]$$

۲- ضریب a مترژ کار نظارتی اخذ شده برای هر ناظر میباشد.

۳- ضریب b مترژ طراحی انجام شده توسط ناظر میباشد که دارای ضریب ۰,۸ بر اساس نسبت حق الزحمه طراحی و نظارت در نظر گرفته شده است.

۴- ضریب p ضریب ظرفیت و تطبیق پایه است و در تعریف فرمول اشخاص حقیقی، توجه به ظرفیت باقیمانده موضوع بند ۵,۲ نظامنامه شورای مرکزی از این طریق و متناسب با ظرفیت کاری مهندسین در هر پایه بر اساس ظرفیتهای قانونی سالانه تامین گردیده است. این ضریب از تقسیم عدد ۲۰۰۰۰ که حداکثر ظرفیت اشتغال بکار در پایه ارشد میباشد بر ظرفیتهای هر پایه استخراج میگردد و چون در مترژ ضرب میشود و صف نیز بصورت افزایشی از نفر اول چیده میشود به سود پایه های بالاتر اعمال میگردد و عملاً کارها را بر اساس ظرفیتهای اشخاص تقسیم مینماید.

پایه	۳	۲	۱	ارشد
ضریب	۲,۵	۱,۶۷	۱,۲۵	۱

۵- ممکن است در طی دو سالی که مبنای محاسبه امتیاز است ناظر تغییر پایه دهد، لذا اندیس A به معنی محاسبه مجزای تمامی پارامترهای فرمول مطابق با زمان تغییر پایه میباشد. بنابراین مقادیر p_i و a_i و b_i در دو بازه مذکور به تناسب پایه در آن بازه اعمال میگردد. به تعبیری در صورتیکه ناظری در طی این دو سال به پایه بالاتر ارتقا یابد امتیاز پایه بالاتر را برای دوره قبل از آن دریافت نخواهد کرد.

۶- مقدار n تعداد روزهای عدم حضور در سامانه شامل تاخیر در ثبت نام، مدت زمان فعالیت بعنوان مجری یا عضویت حقوقی، غیرفعال بودن کارتابل، محرومیت براساس رای شورای انتظامی، عدم دسترسی و هرآنچه که بواسطه آن امکان حضور در صف را ندارد و نتیجتاً امتیازی بابت آن دریافت نمیکند.

۷- عدد m عبارت است از میانگین کارهای ارجاعی به ناظران در همان گرایش و پایه در سال اول. تبصره: جهت ایجاد مزیت برای سابقه حضور در سامانه در مقایسه با اعضای تازه وارد ۱۰٪ به این عدد افزوده میشود.

۸- ضریب q بعنوان ضریب کیفی است که در امتیاز شخص ضرب میشود. مبنای محاسبه آن جدول زیر است:

عنوان	درصد امتیاز
داشتن رای قطعی شورای انتظامی در ۵ سال گذشته	به ازای هر رای ۵٪ -
کارمند رسمی ارگانهای دولتی باشد.	۲۰٪ -

۹- در ابتدای هر سال شمسی تمامی متغیرهای فرمول با محاسبه شده و مقادیر جدیدی بدست می آید که ملاک عمل تا پایان آن سال است.

مثال:

مهندس الف و ب با پایه ۲ در سال ۹۶ تا ۹۸ به شرح زیر دارای کار بوده است:

کارکرد ۹۶	کارکرد ۹۷	ضریب پایه	میانگین ارجاعات روزانه پایه دو	عدم حضور ۹۶ سال	عدم حضور ۹۷ سال	
۲۵۰۰	۱۰۰۰	۱,۶۷	۶	۳۰۰	۱۰۰	مهندس الف
۱۰۰۰	۲۵۰۰	۱,۶۷	۶	۳۰۰	۱۰۰	مهندس ب

امتیاز مهندس الف در سال ۹۷ قبل از دریافت کار در سال ۹۷ $S_1 = 2500 * 1,67 + (300 + 100) * 6 = 6575$

امتیاز مهندس ب در سال ۹۷ قبل از دریافت کار در سال ۹۷ $S_2 = 1000 * 1,67 + (300 + 100) * 6 = 4070$

امتیاز سال ۹۷ بعد از دریافت کار در سال ۹۷ $S_1 = (2500 + 1000) * 1,67 + (300 + 100) * 6 = 8245$

امتیاز سال ۹۷ بعد از دریافت کار در سال ۹۷ $S_2 = (1000 + 2500) * 1,67 + (300 + 100) * 6 = 8245$

امتیاز مهندس الف در سال ۹۸ $S_1 = 1000 * 1,67 + (100) * 6 = 2270$

امتیاز مهندس ب در سال ۹۸ $S_2 = 2500 * 1,67 + (100) * 6 = 4775$

مشاهده می شود در سال ۹۷ مهندس ب به دلیل دریافت کار کمتر در سال ۹۶ دارای امتیاز ارجاع کار بهتری نسبت به مهندس الف است (امتیاز ارجاع هرچه کمتر باشد بهتر است) و نتیجتاً شانس دریافت کار بیشتری در سال ۹۷ را پیدا کرده است. در سال ۹۸ وضعیت مهندس الف و ب برعکس می شود و مهندس الف به دلیل دریافت کار کمتر در سال ۹۷ نسبت به مهندس ب دارای امتیاز بهتری می گردد و شانس دریافت کار در سال ۹۸ برای وی افزایش یافته و رتبه بهتری پیدا می نماید.

اصولاً منطق فرمول ارجاع کار متعادل کردن دریافت کار برای اعضای سازمان طی دو سال است (براساس کارکرد سال فعلی و سال قبل)

در مورد اندیس A هم اگر ناظری در طی دو سال محاسبه فرمول ارجاع کار دارای تغییر پایه باشد، کارهای قبل و بعد از تغییر پایه در ضریب همان پایه ضرب میشود.