

کد: PI-1000

ویرایش : سه

صفحه : ۱ از ۱۶

**روش اجرایی پذیرش، تصویب، اجرا و تشویق
پیشنهادهای کارکنان**

شرکت توزیع نیروی برق استان البرز



شرکت توزیع نیروی برق استان البرز

IMS

**روش اجرایی پذیرش، تصویب، اجرا و تشویق پیشنهادهای کارکنان
PI-1000**

محل مهر	امضا	تاریخ	نام و نام خانوادگی	سمت	
			حکمت ... اینانلو	دبیر کمیته اجرایی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای	تهیه کننده
			حکمت ... اینانلو	مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری	کنترل کننده
			برزو نجفیان	معاون منابع انسانی	تایید کننده
			ناصر اسکندری	مدیر عامل	تصویب کننده

فهرست تغییرات

هر بازنگری در دستورالعمل مذکور باید در این صفحه عنوان شود. صفحات قبلی باید با صفحات جدید بازنگری شده جایگزین گردند. همچنین فهرست بازنگریها نیز باید شامل آخرین اطلاعات مربوط به بازنگری باشد.

شماره بازنگری	صفحه	تاریخ	شرح تغییرات	علت تغییرات	تصویب کننده
یک	کلیه صفحات	۹۴/۱۱/۲۰	جایگزین شدن با آیین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	بازنگری مدرک	ناصر اسکندری
دو	صفحه ۱۱ و ۹	۹۶/۱۰/۱۶	مشخص شدن پاداش اولیه پیشنهاد در بخش کمی و اختصاص پاداش در بخش نتایج پیشنهادها در نرم افزار نظام پیشنهادها	بازنگری مدرک	ناصر اسکندری
سه	صفحه ۵ و ۱۱	۹۶/۱۱/۱۰	اضافه شدن وظایف و اختیارات کمیته های اجرای نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بخش مسوولیتها، پاداش پیشنهادها	بازنگری مدرک	ناصر اسکندری

تاریخ بازنگری بعدی:

این مدرک تا تاریخ ۱۳۹۸/۱۰/۱۵ دارای اعتبار است و تمدید اعتبار آن منوط به بازنگری و در صورت لزوم اصلاح مندرجات و فرمها پیوست خواهد بود.

در صورت اختلاف بین مفاد روش اجرایی و گردش کار نرم افزار، ملاک نرم افزار بوده و پس از استقرار نرم افزار روش اجرایی مطابق با رویه جاری شده بروز می گردد.

۱- هدف

روش اجرایی حاضر در چارچوب دستورالعمل ماده ۲ آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری و به منظور استقرار نظام پیشنهادها در سطح شرکت توزیع نیروی برق استان البرز تهیه شده است.

اهداف نظام پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق استان البرز عبارتند از :

- بهبود مستمر از طریق افزایش توجه و حساسیت کارکنان به اصلاح امور و تبدیل کردن آن به یکی از عادت‌ها سازمانی تمامی کارکنان.

- گسترش فرهنگ مشارکت و همکاری داوطلبانه همراه با تقویت روحیه مسوولیت پذیری و تعلق سازمانی.

- ارج نهادن به جایگاه انسانی کارکنان و سایر ذینفعان و بهره‌گیری و ارتقای توانایی ها و سرمایه های فکری آنها.

- شکوفایی استعدادها و افزایش روحیه خلاقیت، نوآوری و تشویق هم اندیشی و کار گروهی.

- همسو نمودن اهداف کارکنان با اهداف سازمانی.

- افزایش بهره وری و استفاده مناسب از منابع و سرمایه های انسانی و مالی.

۲- دامنه کاربرد

کارکنان، مشترکین و سایر ذی نفعان شرکت توزیع نیروی برق استان البرز

۳- تعاریف و مفاهیم

شرکت: در کل متن روش اجرایی منظور شرکت توزیع نیروی برق استان البرز است مگر آنکه تصریح شده باشد.

کارکنان: افرادی هستند که استخدام شرکت بوده یا توسط پیمانکار تامین نیروی انسانی در شرکت فعال می‌باشند.

کمیته: در کل متن روش اجرایی منظور کمیته نظام پیشنهادهای شرکت توزیع نیروی برق استان البرز است مگر آنکه تصریح شده باشد.

پیشنهاد: راهکار یا نظری است که توسط کارکنان، مشترکین و سایرین جهت بهبود وضعیت شرکت توزیع نیروی برق استان البرز و در راستای وظایف و خط مشی شرکت به دبیرخانه نظام پیشنهادها ارایه می‌گردد.

تبصره: موارد ذیل به عنوان پیشنهاد پذیرفته نمی‌شود:

الف: مواردی که با قانون یا الزامات توانیر، وزارت نیرو یا سایر مراجع بالادستی در تناقض باشد و افراد حسب وظایف شغلی از آن آگاه هستند.

ب: مواردی که به فعالیتهای شرکت توزیع مرتبط نمی‌باشد

ج: مواردی که در زمان دریافت، جزو سیاست های سازمان بوده و در برنامه ها و دستور کار قرار داشته باشند، اما به دلیل عدم آگاهی فرد، پیشنهاد ارایه شده است.

د: پیشنهادهایی که تنها به ذکر مشکل پرداخته و راه حل مشخصی برای آن ارایه نشده است.

ه: درخواست عزل، نصب، تشویق و تنبیه افراد

و: بازنویسی پیشنهادهایی که قبلا توسط دیگران مطرح شده است.

ز: درخواست خرید لوازم یا تامین خدماتی که در راستای وظایف یا خط مشی شرکت نباشد.

ح: درخواست خدمات یا خرید ملزوماتی که از طریق درخواست از واحد مربوطه امکان پذیر است.

ت: مواردی که قبلا در قالب قرارداد مشاوره، پروژه تحقیقاتی یا موارد مشابه اجرا و یا تصویب شده باشد.

ک: اعلام عدم اجرای قوانین، دستورالعملها، شرح وظایف و تصمیمات مصوب شده و تاکید بر اجرای آنها.

تبصره: در صورتیکه برای انجام کاری دستورالعمل، ابلاغیه یا مصوبه وجود داشته باشد ولی به دلایل مشخص یا نامشخص در سازمان اجرا نمی گردد، تنها در صورتی پاداش مشارکت در نظام پیشنهادها به پیشنهاد دهنده تعلق می گیرد که علت عدم انجام کار را شناسایی نموده و برای رفع آن راهکار جدید ارایه نماید.

پیشنهاد کمی: پیشنهادی که نتایج مالی آن به صورت تقریبی برای دوره زمانی مشخص قابل محاسبه است.

پیشنهاد کیفی: پیشنهادی که نتایج مالی آن قابل محاسبه نیست ولی در سودآوری، ارتقا سطح علمی و مهارتی کارکنان، کاهش اتلاف، افزایش عمر مفید دارایی ها، حفظ سلامتی کارکنان یا حل سایر مسایل سازمان مفید است.

نظام پیشنهادها: ابزاری برای جلب همکاری و مشارکت فردی و گروهی کارکنان و سایر صاحبان فکر و اندیشه در جهت بهبود مستمر و حل مسایل سازمان در تمامی ابعاد است.

روش اجرایی نظام پیشنهادها: سندی است رسمی که روش اجرای هر یک از سلسله عملیات و چگونگی انجام وظایف مرتبط با نظام پیشنهادها را تعیین می نماید.

پیشنهاد دهنده: کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از کارکنان و خانواده کارکنان، ارباب رجوع، مشترکین برق، پیمانکاران و دانشگاهیان و صاحبان فکر و اندیشه در صورت ارایه پیشنهادهای مفید و موثر به عنوان پیشنهاد دهنده در نظام پیشنهادها محسوب می گردند.

تعمیم و توسعه پیشنهاد: انتشار و بهره گیری از پیشنهادهای مفید و کاربردی مصوب که بصورت نظام مند مورد بررسی، ارزیابی، تقدیر و اجرا در سطوح وسیعتر (یک بخش یا کل صنعت برق) قرار می گیرند.

سامانه الکترونیکی نظام پیشنهادها: بهره گیری از نرم افزار جهت ایجاد شبکه یکپارچه نظام پیشنهادها با هدف ثبت و مستند سازی پیشنهادها، اطلاع رسانی، ایجاد رقابت مثبت، انتقال تجارب مفید و ایجاد هماهنگی در نظام پیشنهادها.

پاداش پیشنهاد: جهت تشویق افرادی که در نظام پیشنهادها شرکت نموده اند مبلغی به عنوان پاداش پیشنهاد تعلق می گیرد.

پاداش کارشناسی: مبلغی است که به عنوان جبران خدمات به فرد یا افرادی که ارزیابی پیشنهاد را انجام داده اند (اعم از آنکه پیشنهاد رد یا قبول شود) پرداخت می شود.

بذر پیشنهاد: موضوعات مشخصی است که توسط مدیرعامل، معاونین یا کمیته‌های دارای صلاحیت، تعیین شده و از طریق دبیرخانه به اطلاع مدیران، کارکنان و سایرین می‌رسد، تا پیشنهادهای خود را در آن زمینه ارائه دهند.

پیشنهاد اجرا شده: پیشنهادی است که به بهره برداری رسیده است و شرکت از مزایای اجرای آن برخوردار شده است.

ضریب ریالی: ارزش ریالی هر امتیاز شخص یا شغل در طرح طبقه بندی مشاغل را ضریب ریالی مندرج در حکم کارگزینی می‌گویند.

جلسه عالی نظام پیشنهادها: جلسه‌ای است که با حضور مدیر عامل، معاونین، اعضای کمیته نظام پیشنهادها و مدیران منتخب جهت بررسی وضعیت نظام پیشنهادها، تحلیل فرصت‌های بهبود، اعمال تغییرات اساسی در چرخه کار نظام پیشنهادها و سایر موارد مهم که نیاز به حضور مدیران ارشد سازمان دارد تشکیل می‌گردد.

۴- مسوولیتها

کمیته اجرایی نظام پیشنهادها: کمیته‌ای است که از کارکنان منتخب شرکت توزیع نیروی برق استان البرز تشکیل شده و وظیفه هدایت فعالیت‌های مربوط به نظام پیشنهادها را بر عهده دارد. تعداد و نحوه انتخاب اعضای کمیته با نظر مدیرعامل تعیین می‌گردد که ترکیبی از اعضای انتخابی و انتصابی است. مدیر عامل رییس کمیته اجرایی نظام پیشنهادها است و در صورت عدم حضور در جلسه یکی از مدیران ارشد به تشخیص ایشان مسوولیت ریاست جلسه را بر عهده خواهد داشت.

وظایف و اختیارات کمیته های اجرایی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها:

- ۱- برنامه ریزی جهت اجرای مصوبات کمیسیون تحول و ارتقای سلامت اداری دستگاه مربوطه در رابطه با نظام پیشنهادها
 - ۲- برنامه ریزی و اجرای طرح های مناسب اعم از فرهنگی، آموزشی و تبلیغاتی به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، ارباب رجوع، مشترکان و افراد متفکر و خلاق برای ارائه پیشنهاد، ایده و نظرات مفید و سازنده
 - ۳- استقرار و اجرای کامل مراحل پذیرش، بررسی، تقدیر، تایید و پیگیری اجرای پیشنهادها بر اساس دستورالعمل های مصوب کمیسیون
 - ۴- ارتباط فعال و هماهنگ با سامانه الکترونیکی نظام پیشنهادها
 - ۵- پاسخگویی به استعلام های پیشنهاددهنده و حفظ حقوق آنان در تمام مراحل پذیرش و بررسی پیشنهادها
 - ۶- ارسال پیشنهادهای مصوب قابل تعمیم و توسعه به کمیته سطح بالاتر جهت بررسی، تقدیر و اجرا در سطح وسیع تر
 - ۷- مستند سازی کلیه مراحل انجام یافته در مورد هر پیشنهاد
- حداقل دو پنجم (۲/۵) از اعضاء کمیته های اجرایی بایستی با انتخاب مستقیم کارکنان دستگاه مربوطه صورت گیرد.
 - احکام اعضای کمیته اجرایی توسط رئیس کمیسیون، برای مدت ۲ سال صادر می گردد.
 - وظیفه و مسوولیت پذیرش و بررسی پیشنهادهایی که دامنه شمول آنها حوزه ستادی وزارت نیرو می باشد بر عهده کمیته اجرایی نظام پیشنهادها در حوزه ستادی وزارت نیرو است.

دبیرخانه : واحدی است زیر نظر کمیته اجرایی نظام پیشنهادهای فعالیت نموده و فعالیتهای اجرایی مربوط به این نظام را انجام می دهد.

کارشناسان نظام پیشنهادهای : افراد خبره از واحدهای مختلف درون سازمانی و برون سازمانی هستند که به تناسب موضوع و با نظر کمیته اجرایی نظام پیشنهادهای امور مربوط به بررسی و کارشناسی پیشنهاد، محاسبه و برآورد منافع حاصل از اجرایی شدن پیشنهاد و موارد مشابه را انجام می دهند. کمیته نظام پیشنهادهای می تواند به جای ارسال پیشنهاد برای کارشناسی به یک فرد ، آنرا به یک کمیته تخصصی ارسال نماید.

مجری یا مجریان : فرد یا افرادی که اجرای پیشنهاد را به عهده دارند.

نماینده نظام پیشنهادهای: فردی که توسط معاون، مدیر منطقه یا دفتر مستقل جهت پیگیری کلیه امور مربوط به نظام پیشنهادهای تعیین و معرفی شده است. کارکنانی که به نرم افزار نظام پیشنهادهای دسترسی ندارند، می توانند پیشنهادهای خود را از طریق نماینده نظام پیشنهادهای واحد مرتبط ارسال نمایند. اتوماسیون اداری در صورت عدم تعیین نماینده، بالاترین مقام هر واحد عهده دار مسوولیت خواهد بود.

۵- شرح اقدامات

۵-۱- دریافت پیشنهاد

ارایه پیشنهاد از طریق نرم افزار نظام پیشنهادهای شرکت توزیع نیروی برق استان البرز انجام می شود. در صورت غیرفعال بودن طولانی مدت در نرم افزار، اتوماسیون اداری محل دریافت پیشنهاد خواهد بود. همچنین کارکنانی که به نرم افزار نظام پیشنهادهای و اتوماسیون اداری دسترسی ندارند، می توانند پیشنهاد خود را به نماینده نظام پیشنهادهای واحد مرتبط ارایه نمایند.

۵-۱-۱- برخی از موضوعات قابل قبول برای پیشنهادهای

- پیشنهادهای می توانند در تمامی زمینه های تخصصی و عمومی شرکت ارایه گردند. برخی از این زمینه ها عبارتند از :
- بهبود مستمر کیفیت و کمیت خدمات شرکت برحسب وظایف قانونی محوله.
- ارایه ابداعات و ابتکارات در زمینه فعالیتهای شرکت.
- جلب رضایت مراجعین، پیمانکاران و سایر ذینفعان از خدمات و فعالیت های شرکت.
- صرفه جویی، کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری.
- بهبود مناسبات و پیوندهای شرکت با دیگر سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی و شفافیت ارتباطات.
- اصلاح و بهبود مقررات، دستورالعمل های عملیاتی، ساختار سازمانی، گردش کار و نظامهای تصمیم گیری.

۵-۲- ثبت پیشنهادها و بررسی اولیه

کلیه پیشنهادهای دریافتی در دبیرخانه نظام پیشنهادها با شماره منحصر به فرد ثبت شده مورد بررسی اولیه قرار می گیرد. پیشنهادهایی که فاقد شرایط عمومی پیشنهاد، ناقص یا دارای اشکالات فاحش املائی یا نگارشی باشد توسط دبیرخانه جهت اصلاح به پیشنهاد دهنده عودت می گردد. پیشنهاد دهنده می تواند پیشنهاد را اصلاح نموده و دوباره به دبیرخانه ارسال نماید یا از پیگیری پیشنهاد اعلام انصراف نماید. در صورتی که پیشنهاد دهنده در مهلت یک ماه پیشنهاد خود را اصلاح ننماید، انصراف تلقی خواهد شد.

۵-۳- بررسی و تصویب پیشنهاد

پیشنهادهایی که در بررسی اولیه مورد پذیرش قرار گرفته اند، توسط کمیته نظام پیشنهادها مورد بررسی قرار می گیرند و مطابق رویه زیر مورد بررسی و تصویب قرار می گیرند:

الف- ارسال به واحد مرتبط جهت اعلام نظر: در این مرحله پیشنهاد بر حسب نیاز برای واحد مربوطه ارسال می گردد و نظر آن واحد در خصوص پیشنهاد مربوطه اخذ می گردد. در صورتی که مورد مطرح شده جزو فعالیت های جاری آن واحد بوده، با مقررات ابلاغ شده و قوانین ناسازگار باشد یا تصمیم های مربوط به موارد مطرح شده قبلاً تصویب شده و به دلایل موجه انجام آن محقق نشده مراتب توسط مسوول آن واحد به نظام پیشنهادها اعلام می گردد.

همچنین در صورتی که پیشنهاد دارای ایده خوبی بوده ولی جهت اجرایی شدن نیاز به اصلاح داشته باشد، اصلاحات مورد نیاز برای بهبود پیشنهاد مذکور تشریح می گردند. همچنین در صورتی که تصمیم گیری در این خصوص به صورت مشترک یا کالا در اختیار واحد/کمیته دیگری باشد، مراتب توسط آن واحد به دبیر نظام پیشنهادها منعکس می گردد. همچنین کمیته نظام پیشنهادها در صورت نیاز پیشنهاد را برای کارشناسی مستقل به کارشناسان مورد نظر خود ارسال می نماید.

تبصره ۱: در زمان ارسال پیشنهاد برای کارشناسی برای افراد یا تایید در کمیته های تخصصی، پیشنهاد به صورت بی نام ارسال می گردد.

تبصره ۲: تعداد کارشناسان برای اعلام نظر در خصوص پیشنهاد به صورت پیش فرض سه نفر می باشد که تا حد امکان باید مشاغل متفاوتی داشته باشند. در صورت نیاز به کارشناسی بیشتر یا ارسال کارشناسی برای افراد برون سازمانی، تصمیم های مقتضی توسط کمیته نظام پیشنهادها اتخاذ خواهد گردید.

تبصره ۳: برای پیشنهادهایی که به واحدها یا کمیته های سازمان ارسال می گردد، معاون/مدیر/رییس/دبیر مربوطه می تواند تا سه نفر، از جمله خود را جهت بررسی کارشناسی پیشنهاد به دبیرخانه نظام پیشنهادها معرفی نماید، این کارشناسان مانند کارشناسان دیگر از پاداش کارشناسی برخوردار می گردند.

ب- تصویب یا رد پیشنهاد از دو طریق بحث در جلسه کمیته و رای گیری در نرم افزار صورت می گیرد. پیشنهاد های دارای بار مالی کمتر از یک سوم سقف معاملات کوچک و فاقد تاثیر مهم بر وظایف کارکنان از طریق نرم افزار جهت تصمیم گیری در اختیار اعضا قرار می گیرد و با توجه به آرای اکثریت اعضا پیشنهاد رد یا پذیرفته می شود، در صورتی که اکثریت اعضای کمیته از طریق نرم افزار نظر به طرح پیشنهاد در جلسه یا ارسال برای کارشناسی بیشتر بدهند، پیشنهاد از رای گیری خارج شده و پس از اخذ نظرات کارشناسی در صورت نیاز، پیشنهاد در جلسه مطرح می گردد.

پیشنهاد های (اعم از تخصصی و عمومی) دارای بار مالی بیش یک سوم سقف معاملات کوچک یا دارای تاثیر مهم بر شرح وظایف کارکنان یا پیشنهاد هایی که توسط اعضا برای طرح در جلسه مشخص شده اند، پس از تجمیع نظرات واحد/ کمیته ها/ کارشناسان در جلسه نظام پیشنهادها مورد بررسی قرار می گیرد و با توجه به نظرات کارشناسی و تاییدیه های دریافت شده از مسوولان با توجه به رای اکثریت پیشنهاد رد یا پذیرفته می شود.

تبصره ۱: در صورتی که در هر مرحله از بررسی و تصویب پیشنهاد با توجه به نظر اعضای کمیته، نماینده مدیریت یا دبیر نظام پیشنهادها نیاز به اخذ نظر کارشناسی یا تایید مسوولین درون/ بیرون سازمانی باشد، پیشنهاد به مراجع مربوطه جهت اظهار نظر ارایه می گردد و پس از اخذ نظرات چرخه رسیدگی به پیشنهاد ادامه می یابد.

تبصره ۲: اگر پیشنهاد مطرح شده دارای ایده خوبی باشد ولی به دلایلی اجرای آن به صلاح نباشد، پاداش ارایه ایده به پیشنهاد دهنده تخصیص خواهد یافت.

تبصره ۳: در خصوص پیشنهاد هایی که از بذر پیشنهاد بدست آمده باشند، تایید اولیه پیشنهاد بر عهده واحد متقاضی است و پس از تایید متقاضی، پاداش پیشنهاد های تصویب شده در کمیته نظام پیشنهادها، پرداخت خواهد گردید.

۵-۴- پیگیری پیشنهاد های تصویب شده

پیشنهاد های تصویب شده در نظام پیشنهادها توسط مدیر عامل ابلاغ شده و در حکم الزامات درون سازمانی است و عدم اجرای آن موجب عدم انطباق خواهد بود. در صورتی که پیشنهاد به تصویب برسد ولی به هر دلیل اجرای آن در حال حاضر به صلاح شرکت نباشد یا منابع کافی برای آن در دسترس نباشد، مجری می تواند با دلایل موجه و تعیین بازه زمانی برای پیگیری مجدد مراتب را از طریق نرم افزار به نظام پیشنهادها منعکس نماید. در این حالت پیشنهاد مصوب شده پس از تایید کمیته نظام پیشنهادها برای زمان مشخص به حالت تعلیق در خواهد آمد.

تهیه گزارش از وضعیت اجرای پیشنهاد بر عهده نماینده نظام پیشنهادها در واحد مجری می باشد. برای اجرای پیشنهاد های خاص و مهم که بنابه نظر کمیته نظام پیشنهادها، نظارت بر اجرای آن از اهمیت بالایی برخوردار است، فردی به عنوان ناظر اجرای پیشنهاد تعیین می گردد و متناسب با تعداد بازدیدها و گزارشهای تهیه شده تا سقف سه هزار برابر ضریب ریالی، جبران خدمات در نظر گرفته می شود

۵-۵- پیگیری پیشنهادهای تصویب نشده

در صورتی که پیشنهادی مورد تصویب قرار نگرفته باشد یا به تشخیص کمیته نظام پیشنهادهای نیاز به تکمیل دارد، پیشنهاد دهنده می‌تواند تا یک ماه پس از اعلام نتیجه داوری پیشنهاد، با تکمیل پیشنهاد و ذکر دلایل توجیهی بررسی مجدد پیشنهاد را در خواست نماید. پیشنهاد اصلاح شده توسط دبیر نظام پیشنهادهای مورد بررسی اولیه قرار می‌گیرد و چنانچه توجیه‌های مطرح شده پاسخگوی دلایل رد پیشنهاد باشد، پیشنهاد مجدداً وارد چرخه بررسی و تصویب می‌گردد. پس از گذشت یک ماه از رد پیشنهاد، پیشنهاد رد شده در نرم افزار در رویت تمام کاربران قرار می‌گیرد، کلیه کاربران می‌توانند در تکمیل ایده مطرح شده مشارکت نمایند. در این حال در محاسبه پاداش ارزیابی ایده مشارکت در نظام پیشنهادهای پاداش مرتبط بین دو نفر به صورت مساوی تقسیم می‌شود. در خصوص پاداش اجرای پیشنهادهایی که توسط پیشنهاد دهنده قابل اجرا است، در صورت تمایل هر دو فرد به مشارکت در اجرا، پاداش اجرا مطابق پاداش گروهی پرداخت شده و در غیر این صورت اجرای پیشنهاد و پاداش آن مختص فرد تکمیل کننده خواهد بود.

۵-۶- پاداش ارسال و اجرای پیشنهاد

پاداش مشارکت در نظام پیشنهادهای برابر دو برابر ضریب ریالی است که پس از بررسی اولیه پیشنهاد، در صورت رعایت شرایط عمومی پیشنهاد قابل پرداخت است. همچنین پیشنهادهای مصوب پیشنهادهای بر اساس نوع منافی که برای شرکت ایجاد می‌کنند (کمی و کیفی) مشمول پاداش خواهند بود.

تبصره: تشخیص کمی یا کیفی بودن پیشنهاد به عهده کمیته اجرایی نظام پیشنهادهای می‌باشد.

۵-۶-۱ پاداش پیشنهادهای کمی : منافع حاصل از اجرای این گونه پیشنهادهای به صورت ریالی قابل محاسبه است. محاسبه میزان صرفه جویی یا منافع بدست آمده از اجرای پیشنهاد بر عهده واحد مجری می‌باشد که نیاز است توسط معاون یا مدیر مستقل مربوطه و کمیته نظام پیشنهادهای تایید گردد. محاسبه پاداش پیشنهادهای کمی شامل ضرایب مشارکت گروهی و سایر ضرایب افزاینده نخواهد شد و مجموع پرداخت به کارکنان جهت مطرح کردن ایده و اجرای آن حداکثر برابر پنج درصد صرفه جویی سال اول خواهد بود. درصد پاداش پیشنهادهای کمی ناشی از منافع حاصل از اولین سال اجرا به شرح ذیل تعیین گردید.

تبصره : در مورد پیشنهادهای کمی در مرحله اول، پاداشی معادل پیشنهاد کیفی به پیشنهاد دهنده اختصاص می یابد و در مرحله اجرا به شرح ذیل اقدام میگردد:

الف . زیر ۲۰۰ میلیون ریال ۵٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

ب . مازاد ۲۰۰ میلیون ریال تا ۵۰۰ میلیون ریال ۴٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

ج . مازاد ۵۰۰ میلیون ریال تا ۱۰۰۰ میلیون ریال ۳٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

د . مازاد ۱۰۰۰ میلیون ریال تا ۲۰۰۰ میلیون ریال ۲٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

ه . مازاد ۲۰۰۰ میلیون ریال تا ۵۰۰۰ میلیون ریال ۱٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

و . مازاد ۵۰۰۰ میلیون ریال ۰,۵٪ منافع حاصل از سال اول اجرا

به عنوان مثال به پیشنهادی که ۳۰۰ میلیون ریال در سال اول برای شرکت سودآوری داشته باشد مقدار پاداش ۱۴ میلیون ریال و به پیشنهادی که ۶۰۰۰ میلیون ریال سودآوری داشته باشد مقدار پاداش ۹۲ میلیون ریال است

۵-۶-۲ پیشنهادهای کیفی: پیشنهادهایی هستند که اجرای آن برای شرکت مفید بوده ولی منافع حاصل از آن به صورت ریالی قابل محاسبه نیست.. مقدار پاداش از رابطه زیر محاسبه می گردد.

میزان پاداش = مقدار پایه پاداش (دو هزار برابر ضریب ریالی) × ضریب کاربرد پیشنهاد × ضریب کیفیت تکمیل پیشنهاد × ضریب مشارکت گروهی

ضریب کیفیت تکمیل پیشنهاد عددی بین ۰,۵ تا ۱,۵ است که با توجه به کامل بودن پیشنهاد، درج توضیحات مناسب و کافی، استفاده از ادبیات مناسب و درج پیوست در صورت نیاز اعمال خواهد گردید.

جدول ضرایب کاربرد پیشنهاد

ردیف	نوع پیشنهاد	ضریب پاداش مربوطه و شرطهای اختصاصی
۱	پیشنهادهایی که در نتیجه بذر پیشنهاد دریافت شده‌اند	ضریب بین ۰,۵ و ۲ که توسط ابلاغ کننده بذر پیشنهاد تعیین می‌گردد. در صورت عدم تعیین ضریب ۱ در نظر گرفته خواهد شد.
۲	پیشنهادهایی که با بروز رسانی فرایندهای کاری، دستورالعمل‌ها یا روشهای اجرایی باعث کاهش اتلاف دارایی، نقدینگی، زمان یا افزایش کیفیت انجام کار می‌گردد که شامل موارد زیر است: ۱- جابجایی بی مورد تجهیزات، نفرات، اسناد و غیره. ۲- خرید و نگهداری بی مورد یا مازاد لوازم مصرفی. ۳- انجام فعالیتهای غیر ضروری که تاثیری در نتیجه نهایی کار یا کنترل فعالیت ندارند. ۴- وجود انتظارها و کنترلهای بی مورد. ۵- انجام فعالیت با کیفیت یا تلاش بیش از حد مورد نیاز که تاثیری در نتیجه کار ندارند. ۶- انجام کار با کیفیت نامناسب که باعث دوباره کاری می‌گردد. ۷- انجام کار با حجم بیش از حد که برای سازمان سودآوری ندارد.	ضریب ۱ تا ۲ در صورتی که برای فعالیت فرایند، روش اجرایی یا دستورالعمل وجود داشته باشد باید اصلاحات در آن مشخص گردد. همچنین پیشنهاد نباید با الزامات بالادستی و استانداردی تناقض داشته باشد.
۳	پیشنهادهایی که راه حل‌های جدید جهت برطرف کردن عدم انطباقهای ممیزی های داخلی و بالادستی، افزایش امتیاز در ارزیابی های بالادستی یا رفع ناسازگاری دستورالعملهای داخلی با الزامات بالادستی را مطرح می نماید.	ضریب ۱ تا ۲ تاکید بر اجرای دستورالعملها و فعالیتهای جاری سازمان پیشنهاد محسوب نمی‌شود.
۴	پیشنهادهایی که با روش ابتکاری و با صرف هزینه کمتر از روش جاری یا طرحهای مصوب باعث کاهش تلفات، بهبود کیفیت برق یا افزایش قابلیت اطمینان شبکه شوند.	ضریب ۱ تا ۲ نیاز است بین روش جاری یا طرح در دست اقدام و پیشنهاد مقایسه فنی و مالی صورت گیرد.
۵	پیشنهادهایی که راهکارهای جدید جهت حفظ دارایی های شرکت، وصول مطالبات و کاهش تلفات غیر فنی شرکت ارائه نماید.	ضریب ۱ تا ۲
۶	پیشنهادهایی که راهکارهای جدیدی برای تکریم مشتریان، متقاضیان و سایر مراجعه کنندگان به شرکت معرفی نماید.	ضریب ۰,۷ تا ۲
۷	پیشنهادهایی که به صورت محسوس باعث ارتقا ایمنی یا کاهش تاثیرات نامطلوب زیست محیطی یا اجتماعی فعالیتهای شرکت می-گردد.	ضریب ۰,۷ تا ۲
۸	پیشنهادهایی که جنبه فرهنگی، رفاهی، انگیزشی یا بهداشتی داشته و مستقیماً به سودآوری شرکت یا تحقق اهداف آن منجر نمی گردند.	ضریب ۰,۲ تا ۰,۵
۹	سایر پیشنهادها که شرایط عمومی را احراز نموده‌اند.	ضریب ۰,۲ تا ۱ با نظر کمیته نظام پیشنهادها.

نتایج پیشنهادها در نرم افزار نظام پیشنهادها

در بخش نتایج پیشنهاد به نتایج زیر پاداش تعلق می گیرد:

- ✓ قابل قبول / قابل اجرا
- ✓ غیر قابل قبول / اجرای آن امکان پذیر نیست
- ✓ غیر قابل قبول / اجرای آن از نظر تحلیل هزینه به نفع نیست
- ✓ قابل تقدیر / عدم امکان اجرا
- ✓ به دلایل غیر اقتصادی اجرای آن به صلاح نمی باشد.

در نتایج پیشنهاد زیر پاداش تعلق نمی گیرد :

- ✓ غیر قابل قبول / تکراری
- ✓ غیر قابل قبول / وظیفه پیشنهاد دهنده
- ✓ غیر قابل قبول / در شرکت جاری می باشد
- ✓ غیر قابل قبول / بطور مستند تعریف شده و در برنامه کاری است
- ✓ غیر قابل قبول / موضوع در قالب پیشنهاد امکان پذیر نیست
- ✓ غیر قابل قبول / درخواست عزل و نصب کارکنان
- ✓ غیر قابل قبول / این پیشنهاد قبلا در کمیته های دیگر شرکت طرح شده است
- ✓ غیر قابل قبول / فاقد ضرورت لازم
- ✓ غیر قابل قبول / مغایرت با اهداف و برنامه ها

تبصره ۱: مقدار دقیق ضریب کاربرد پیشنهاد متناسب با میزان منافع ناشی از اجرای پیشنهاد، گستردگی کاربرد و میزان نوآوری مطرح شده، توسط کمیته نظام پیشنهادها تعیین می گردد.

تبصره ۲: در صورتی که در یک پیشنهاد کمی مقدار نیم درصد منافع سال اول کمتر از پاداش پیشنهاد کیفی مشابه باشد، پاداش پیشنهاد مذکور مشابه پیشنهاد کیفی محاسبه می گردد.

تبصره ۳: ۴۰٪ پاداش پیشنهاد به مطرح کننده ایده و ۶۰٪ پاداش به اجرا کننده پیشنهاد تعلق می گیرد.

تبصره ۴: در صورتی که تخمین میزان صرفه جویی سال اول زمان بر بوده و نیاز به استقرار کامل داشته باشد، معادل پاداش کیفی به صورت علی الحساب به پیشنهاد دهنده پرداخت می گردد.

تبصره ۵: در صورت مشارکت دو نفر در اجرای پیشنهاد، کل پاداش مربوط به اجرا در ضریب ۱,۵ و در صورت مشارکت ۳ نفر یا بیشتر در ضریب ۲ ضرب می‌گردد. در صورت مشارکت دو نفر یا بیشتر در ارایه ایده پیشنهاد پاداش مربوطه بین نفرات به صورت مساوی تقسیم می‌گردد.

تبصره ۶: در صورتیکه اجرای یک پیشنهاد نیاز به به فعالیتهای علمی و عملی گسترده دارد و مقدار پاداش نظام پیشنهادها جوابگوی زحمات محول شده به مجریان نباشد، فعالیت مذکور جهت تصمیم گیری به کمیته ارزیابی آثار علمی کارکنان ارجاع داده می‌شود و پاداش بر اساس روش اجرایی تشویق فعالیتهای علمی کارکنان (PI-2618) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۸: به اجرای پیشنهادهایی که جزو وظیفه شغلی فرد بوده و برای اجرای آن نیاز به نوآوری نمی‌باشد، مانند خرید لوازم توسط کارپرداز یا ارجاع طرح مصوب به پیمانکار توسط مجری طرح، پاداش تعلق نخواهد گرفت.

پس از محاسبه و تخصیص پاداشها در نرم افزار نظام پیشنهادها در دوره زمانی ماهانه، گزارش نرم افزار توسط دبیرخانه نظام پیشنهادها تهیه شده و پس از تایید مدیر عامل به همراه نامه پوششی به معاونت مالی و پشتیبانی جهت پرداخت ارسال می‌گردد. پرداخت نظام پیشنهادها برای کارکنان رسمی و پیمانکاران دارای فیش حقوق از طریق این فیش و در خصوص کارکنان پیمانکاران حجمی، مشترکان و سایر ذی نفعان که از شرکت توزیع حقوق یا دستمزد دریافت نمی‌کنند، پرداخت توسط امور مالی به شماره حسابی که توسط پیشنهاد دهنده، در زمان ثبت آن اعلام شده است صورت می‌گیرد.

۵-۷- حق الزحمه ارزیابی و کارشناسی پیشنهاد

مقدار حق الزحمه ارزیابی و کارشناسی پیشنهادها با توجه به موضوع پیشنهاد و کیفیت ارزیابی صورت گرفته بین ۱۰۰ و ۴۰۰ برابر ضریب ریالی، متناسب با زمان، صحت کارشناسی و کیفیت گزارش است. برای پیشنهاد های خاص که نیاز به بررسی جامع مستندات، مورد کاوی، بازدید و مواردی از این دست دارد با تصویب کمیته تا سقف ۲۰۰۰ برابر ضریب ریالی حق الزحمه قابل پرداخت می‌باشد.

۵-۸- ارزیابی عملکرد واحدها و هدف گذاری مربوطه در نظام پیشنهادها

ارزیابی عملکرد واحدهای سازمانی اعم از معاونت‌ها، دفاتر مستقل، مناطق و ادارات هر سه ماه یکبار توسط کمیته اجرایی نظام پیشنهادها بر اساس شاخص‌های زیر صورت می‌گیرد:

الف- تعداد بذره‌های پیشنهاد مطرح شده توسط واحد که پیشنهاد های مصوب ناشی از آن جاری سازی شده باشد.

ب- درصد پیشنهاد های مصوب تعیین تکلیف شده در بازه زمانی مشخص. (اجراء انتظار جهت تامین منابع، تهیه گزارش عدم امکان اجرا)

ج- درصد تعیین تکلیف پیشنهادهایی که قبل از تصویب جهت اظهار نظر به آن واحد ارسال شده‌اند.

د- تعداد پیشنهاد ارایه شده توسط معاون و مدیران زیر مجموعه. (در مناطق مدیر منطقه، معاون بهره‌برداری، مجری طرح، رییس خدمات مشترکین و رییس مالی اداری)

ه- سرانه پیشنهادهای دریافتی.

و- درصد مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها.

ز- درصد پیشنهادهایی که به صورت گروهی مطرح و اجرا شده‌اند.

ح- سرانه پیشنهادهای مصوب کارکنان.

ت- سرانه پیشنهادهای اجرا شده کارکنان.

لازم به ذکر است منظور از کارکنان در تمام بندها، کارکنان رسمی و تامین نیروی انسانی می‌باشد.

تبصره ۱: برای شاخص های ارزیابی فوق در ابتدای هر سال اهداف توسط کمیته نظام پیشنهادها تعیین شده و پس از تصویب توسط رییس کمیته، از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها به صورت مستمر مورد پایش قرار خواهد گرفت.

۵-۹- تقدیر از واحدها و کارکنان برتر در نظام پیشنهادها

جهت تقدیر از کارکنان و واحدهای برتر اقدامات ذیل صورت می‌گیرد.

الف: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای فردی که بیشترین پیشنهاد مصوب (شامل بندهای ۲ تا ۷ جدول ضرایب کاربرد پیشنهاد) را ارایه نموده است به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

ب: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای فردی که بیشترین پیشنهاد مصوب در پاسخ به بذر نظام پیشنهادها را ارایه نموده است به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

ج: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای فردی که پیشنهاد آن بیشترین صرفه اقتصادی ریالی را برای شرکت داشته و نتیجه آن به تایید معاونت مربوطه رسیده باشد به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

د: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای نماینده نظام پیشنهادها که به تشخیص کمیته بیشترین تلاش را در اشاعه نظام پیشنهادها در حوزه و اجرایی کردن پیشنهادها داشته است به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

و: پرداخت نقدی معادل هزار برابر ضریب ریالی برای افرادی که ۵ پیشنهاد (شامل بندهای ۱ تا ۷ و ۹ جدول ضرایب کاربرد پیشنهاد) مصوب یا بیشتر در طول سال داشته‌اند.

ز: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای معاون یا مدیری که در اجرای پیشنهادهای مصوب (شامل بندهای ۱ تا ۷ و ۹ جدول ضرایب کاربرد پیشنهاد) به تشخیص کمیته بیشترین مشارکت را داشته است به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

ح: تشویق کتبی با درج در پرونده پرسنلی برای کارشناسی که در طول سال با نظر کمیته نظام پیشنهادهای حداکثر امتیاز را کسب نموده است به همراه پرداخت نقدی معادل سه هزار برابر ضریب ریالی.

تبصره ۱: برای تشویق‌های الف و ب چنانچه تعداد پیشنهادهای چند فرد مساوی باشد، تشویق به همه افراد اختصاص می‌یابد.

تبصره ۲: تقدیر غیر نقدی همکاران برگزیده نظام پیشنهادهای در جلسه عالی نظام پیشنهادهای تعیین خواهد گردید شامل اعزام به کنفرانسها و بازدیدها، درج نام فرد و پیشنهاد مربوطه در سایت، دعوت به جلسات نظام پیشنهادهای به عنوان مدعو، اعزام به دوره های تخصصی مورد علاقه فرد، تقدیر شفاهی در شورای معاونین و مدیران، معرفی فرد به سازمانهای بالادستی و... است.

تبصره ۳: افراد برگزیده نظام پیشنهادهای پس از تایید کمیته نظام پیشنهادهای و تصویب مدیریت عامل به امور منابع انسانی جهت افزایش امتیاز ارزیابی در بندهای ابتکار و خلاقیت و انتقال معلومات معرفی خواهند گردید.

۵-۱۰- ارزیابی و ممیزی نظام پیشنهادهای

ممیزی نظام پیشنهادهای در ممیزی‌های IMS و آمادگی ضوابط ابلاغی مانند سایر واحدهای سازمان طبق برنامه تعیین شده صورت خواهد گرفت. اصلاح و اقدام اصلاحی جهت کلیه عدم انطباق‌های مشاهده شده مطابق روش جاری نظام کیفیتی سازمان خواهد بود.

خودارزیابی نظام پیشنهادهای به صورت سالانه بر مبنای آخرین مدل ارزیابی نظام پیشنهادهای جشنواره جایزه ملی پیشنهادهای صورت خواهد گرفت. جهت برگزاری ارزیابی هفت نفر توسط دبیر کمیته پیشنهاد می‌گردند که می‌توانند از اعضای کمیته یا سایر کارشناسان یا مدیران خبره سازمان باشند. پس از تایید کمیته و تصویب ریاست کمیته نظام پیشنهادهای، خودارزیابی برگزار شده و نتیجه آن در کنار سایر گزارشهای مرتبط در جلسه عالی نظام پیشنهادهای مطرح خواهد گردید. پس از برگزاری خودارزیابی افراد مشارکت کننده برای جبران خدمات به ریاست کمیته نظام پیشنهادهای معرفی خواهند گردید.

تبصره: مسوولیت خودارزیابی نتایج کلیدی عملکرد بر عهده دبیر نظام پیشنهادهای می‌باشد.

کد: PI-1000 ویرایش: سه صفحه: ۱۶ از ۱۶	روش اجرایی پذیرش، تصویب، اجرا و تشویق پیشنهادهای کارکنان	شرکت توزیع نیروی برق استان البرز
---	--	----------------------------------

۵-۱۱- جلسه عالی نظام پیشنهادهای

در صورت نیاز جلسه عالی نظام پیشنهادهای با حضور مدیر عامل، معاونین و مدیران منتخب تشکیل خواهد شد و موارد ذیل در جلسه مورد بحث قرار خواهد گرفت:

الف: گزارش عملکرد نظام پیشنهادهای و تحلیل فرصتهای بهبود

ب: تغییرات اساسی در روش اجرایی پذیرش، تصویب، اجرا و تشویق پیشنهادهای کارکنان

ج: گزارش ارزیابی و ممیزی نظام پیشنهادهای

د: بررسی علت عدم اجرای پیشنهادهای مصوب که اجرای آن تاثیر عمده ای در تحقق اهداف شرکت خواهد داشت.

ه: تصمیم گیری در خصوص پیشنهادهای خاص که تصمیم گیری در خصوص آن به تشخیص اعضای کمیته نیاز به مشارکت مدیران ارشد سازمان دارد.

و: تصویب آموزشهای در نظر گرفته شده در خصوص بهبود کارایی و اثربخشی نظام پیشنهادهای

ز: تصمیم گیری در خصوص پاداشهای غیر نقدی نفرات برتر نظام پیشنهادهای

۶- مراجع

ردیف	عنوان	کد
۱	روش اجرایی تشویق فعالیتهای علمی کارکنان	PI-2618
۲	معیارهای تدوین یک آیین نامه اجرایی مطلوب	E-100015

۷- پیوستها

ردیف	عنوان	کد
۱	مصوبه ردیف ۱ جلسه شماره ۸۰۷ هیات مدیره در تاریخ ۹۴/۱۲/۱۷	
۲	مصوبه ردیف ۱۳ جلسه شماره ۹۶۲۷ کمیته اجرایی پذیرش و بررسی پیشنهادهای در تاریخ ۹۶/۱۰/۰۹	