



شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان

## آشنایی با نظام پیشنهادهای

نظام مدیریت مشارکتی، نظام همکاری فکری و عملی کارکنان یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش های حل مسایل و ارتقای بهره وری سازمان، فعالانه اندیشیده حاصل آنرا در قالب طرح ها و پیشنهادهای به سازمان ارائه می کنند. این نظام برای خلاقیت های کلیه اعضای سازمان ارزش شایسته قایل شده در تصمیم گیری ها از آنها استفاده می شود.

مزایای نظام پیشنهادهای

ایجاد و تقویت روحیه کار گروهی و تیمی

رشد فکری و شخصیتی کارکنان با ایجاد روحیه

بهبود در فرآیندها، ماشین آلات و ابزار تولید.

بهبود در محصول و یا خدمات مورد ارائه.

بهبود کیفیت و کاهش ضایعات و دوباره کاری ها.

کاهش اتلاف و صرفه جویی در مصرف منابع و کاهش هزینه ها.

شناسایی کارکنان خلاق، خوش فکر و جستجوگر در سازمان.

صرفه جویی در فعالیت ها

ثبت ایده و طرح به نام شخص پیشنهاددهنده در نظام پیشنهاد

### نظام پیشنهادهای

تکنیکی است که از طریق طرح مسئله و ایجاد سوال های جدید، می توان به راه

حلی بهینه در راستای تغییر و بهسازی مستمر سازمان دست یافت.

### اهداف نظام پیشنهادهای

۱- تقویت فرهنگ و حس تعلق سازمانی

۲- گسترش سطوح یادگیری سازمانی

۳- مشارکت کارکنان در تصمیم سازی ها و برنامه ریزی ها

۴- ارتقاء بر سطح کارایی کارکنان و همسوسازی اهداف فردی و گروهی با اهداف

سازمانی از طریق فراهم نمودن منافع مشترک مادی و معنوی

۵- افزایش انگیزش در کارکنان، تشویق روحیه کاری و افزایش قابلیت حل مسأله

۶- شناسایی و تقویت منابع خوشفکر و خلاق و آگاهی مدیریت از میزان توانایی

های بالفعل و بالقوه کارکنان

۷- سرعت و دقت و تسهیل در گردش اطلاعات و اطلاع رسانی در سازمان

۸- بهبود مستمر امور و ارتقاء سطح بهره وری از طریق بالا بردن کیفیت

خدمات، تقلیل ضایعات، کاهش هزینه ها، بهبود فرآیندها

### پیشنهادهای غیر قابل قبول

۱- شکایات

۲- پیشنهادهای تکراری که قبلاً ارائه گردیده است و در گذشته حل شده یا در محل کار به اجرا گذاشته شده است.

۳- درخواست هایی که به مدیریت مربوط می شود.

۴- پیشنهادهایی که قبلاً در دستور کار شرکت قرار گرفته است.

۵- پیشنهادهایی که دقیقاً وظیفه فرد محسوب شده و برای ارائه همان پیشنهادهای و یا انجام همان امور به خدمات شرکت درآمده است. مگر آنکه پیشنهاد برای تغییر در رویه انجام کار و در جهت بهبود بوده و یا وظیفه فراموش شده فرد باشد. (بیش از یک سال این وظیفه به حالت تعطیل درآمده باشد)

۶- پیشنهادهایی که صرفاً جنبه انتقاد داشته و راه حل ارائه نگردیده است. (مگر اینکه موضوع مهم و اساسی بوده و یا راه حل روشن و بدیهی داشته باشد)

۷- پیشنهادهای مربوط به سازماندهی پرسنل (عزل و نصب کارکنان)

۸- پیشنهادهایی که مربوط به خارج از حوزه شرکت باشد مگر اینکه تاثیر اساسی و مهم در فعالیت های شرکت داشته باشد.

### شرایط عمومی پذیرش پیشنهاد

۱- پیشنهاد جدید بوده و جزء فعالیت های در حال انجام شرکت نباشد.

۲-۸- پیشنهاد باید توجیه فنی، اقتصادی، کاربردی و یا کیفی داشته باشد.

۲- پیشنهادهای می تواند در مورد بهبود کار شخص یا گروه پیشنهاد دهنده و یا مربوط به بخشها و قسمت های دیگر باشد. اما توصیه می شود که پیشنهادهای عمدتاً مربوط به کار شخص و یا گروه پیشنهاد دهنده باشد.

۳- پیشنهادهای بایستی قابلیت اجراء داشته باشند.

۴- چنانچه پیشنهاد در رابطه مستقیم با کار شرکت نبوده، اما بصورت غیر مستقیم و محسوس روی نتایج کاری شرکت اثر داشته باشد، پیشنهاد مذکور قابل بررسی است.

۵- چنانچه پیشنهادی تکمیل کننده پیشنهادهای ارائه شده قبلی باشد، پیشنهاد مذکور بعنوان پیشنهاد جدید پذیرفته شده و مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۶- به افرادی که پیشنهادهای خود را پس از اجرای موضوع پیشنهاد بدون هماهنگی با مدیر یا دبیر نظام پیشنهادهای ارائه نمایند، پاداش پرداخت نمی گردد.

۷- در صورتی که اجرای پیشنهاد فوریت داشته باشد و فرصت کافی برای طی زمان ثبت و بررسی پیشنهاد در کمیته ها نباشد، پیشنهاد دهنده می تواند با هماهنگی مدیر مربوطه پیشنهاد را اجرا نموده و جهت مراحل تعیین ارزیابی و پاداش، پیشنهاد را همراه گزارش اجرای آن به دبیرخانه ارسال نماید.

۸- پیشنهادهای باید در فرمهای مخصوص و از طریق که آئین نامه پیش بینی شده ارائه شود.

۹- اگر پیشنهادی شرح وظیفه پیشنهاد دهنده یا فرد دیگری بوده باشد که عدم اجرای آن تا زمان ارائه پیشنهاد مورد پیگیری مسئولین قرار نگرفته، بعنوان پیشنهاد تلقی گردیده و مشمول حذف یا کاهش پاداش بعلت ارتباط با وظایف شغلی نخواهد شد، حتی اگر در شرح شغل پیشنهاد دهنده ذکر شده باشد.

۱۰- توصیه می گردد در صورتی که پیشنهاد دهنده در مورد قسمت خودش پیشنهاد ارائه می نماید خودش هم مجری پیشنهاد باشد.

### تعیین مبلغ پاداش پیشنهاد

۱- پاداش پیشنهادهای تا سقف ۵۰ امتیاز به شرح ذیل محاسبه و حداکثر تا سقف ۳۰۰۰،۰۰۰ ریال قابل پرداخت می باشد:

۳۰۰۰۰ ریال \* امتیاز اخذ شده پیشنهاد = پاداش پیشنهاددهنده

۲- پاداش پیشنهادهای بالای ۵۰ امتیاز به شرح ذیل محاسبه و حداکثر تا سقف ۳۰۰۰،۰۰۰ ریال قابل پرداخت می باشد:

۴۰۰۰۰ ریال \* به ازای هر امتیاز اخذ شده بالای ۵۰ = پاداش پیشنهاددهنده

در صورتیکه پیشنهاد بصورت گروهی ارائه گردد ضریب کار گروهی بشرح جدول ذیل در پاداش نهایی کسب شده اعمال خواهد شد.

تعداد نفرات در گروه	دو نفر	سه نفر	چهار نفر	۵ نفر به بالا
ضریب	۱/۲	۱/۳	۱/۴	۱/۵

### پاداش ویژه:

طبق مصوبه جلسه کمیته مرکزی نظام پیشنهادهای مورخ ۹۲۰۸/۱۹ و ماده ۳-۲-۱۰ آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادهای در خصوص پیشنهادهای مادی دارای صرفه اقتصادی حاصل از اجرا در سال اول، کمیته ای به نام کمیته صرفه جویی حاصل از اجرای پیشنهادهای تشکیل گردیده است تا درصدی از محل صرفه جویی پیشنهاد به عنوان پاداش حاصل از صرفه جویی به پیشنهاددهنده تعلق گیرد. مبلغ صرفه جویی مربوط به هر پیشنهاد (افزایش سود یا کاهش هزینه) بعد از اجرای پیشنهاد در سال اول با تصویب کمیته مذکور و تأیید مدیرعامل طبق فرمول ذیل محاسبه و قابل پرداخت خواهد بود:

تا سقف ۰/۳۰۵ \* مبلغ صرفه جویی تأیید شده توسط مدیرعامل = پاداش اضافی

بر این اساس ضروری است پیشنهاددهندگان محترم، علاوه بر ارائه پیشنهادهای مادی اثربخش، مبلغ صرفه جویی حاصل از اجرای پیشنهاد در سال اول را با مستندات ارائه نمایند، تا از مزایای پیشنهاد ویژه برخوردار گردند.

نوآوری

توجه خواست و تلاش ماست

نه زرد ادای ناگهانی!

شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان

معاونت منابع انسانی

دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

Phone: ۰۱۷-۳۲۲۶۰۴۹

Fax: ۰۱۷-۳۲۲۵۵۶۴۰

Email: M-Ensani@ped-golestan.ir

**قراری فایل پیک نظام پیشنهادها در پرتال شرکت**

با نگاه توسعه و تقویت وضعیت موجود و اطلاع رسانی بیشتر در سطح شرکت و جامعه، صفحه ای به نام نظام پیشنهادها در بخش سایر(منوی بالای صفحه اصلی پرتال) ایجاد گردیده و فایل مربوط به پیک نظام پیشنهادها در زیر صفحه مذکور، قابل بهره برداری می باشد.

**نکات قابل توجه در ثبت پیشنهاد(در نرم افزار نظام پیشنهادها)**

۱- قبل از ثبت پیشنهاد حتماً با دکمه کنار عنوان پیشنهاد از تکراری نبودن پیشنهاد خود اطمینان حاصل نمایید. به این ترتیب پس از وارد کردن عنوان پیشنهاد و فشردن دکمه مورد نظر، کلمات کلیدی آن مورد جستجو قرار گرفته و پیشنهادهایی که شبیه به پیشنهاد شما باشند نمایش داده می شوند.

۲- پس از ثبت پیشنهاد با یکبار مطالعه، از صحیح بودن متن پیشنهاد خود اطمینان حاصل نمایید در صورت اشتباه می توانید با فشردن دکمه ویرایش تا زمانی که وضعیت پیشنهاد شما هنوز در مرحله "منتظر بررسی" می باشد، پیشنهاد خود را ویرایش نمایید.

**پیوند کارنامه مشارکت کارکنان با اضافه کار ماهیانه کارکنان**

با توجه به هدف گذاری شاخص های مربوط به نرخ مشارکت کارکنان، سرانه ارائه پیشنهاد، پیشنهادهای گروهی و نرخ مشارکت مدیران طبق مدل ارزیابی ملی نظام پیشنهادها، و جهت مشارکت بیشتر کارکنان در این امر، شاخص های مذکور در آیین نامه نظام پیشنهادها هدف گذاری شده و عملکرد مدیریت های توزیع برق شهرستان ها بر اساس این هدف گذاری ها به صورت ماهیانه بررسی و ۲۲نمره از اضافه کار کارکنان به عملکرد مدیران و کارکنان بر حسب شاخص های ذیل تعلق می گیرد:

سرانه ارائه پیشنهاد ( عداد پیشنهادهای ارائه شده از سوی پرسنل مدیریت در ماه مورد نظر) ( ۱۵ امتیاز)

نرخ مشارکت کارکنان (تعداد پیشنهاد دهنده جدید) ( ۵ امتیاز)

پیشنهاد گروهی ( ۱ امتیاز)

مشارکت مدیر ( ۱ امتیاز)

جهت برخورداری از امتیاز مذکور لازم است کلیه مدیران و کارکنان به صورت فعال در این امر مشارکت نمایند.

**تشکیل کمیته تسریع در اجرای پیشنهادها**

طبق ماده ۴-۵ آیین نامه نظام پیشنهادها جهت تسریع در اجرای پیشنهادهای مصوب کارگروه اجرایی نظام پیشنهادها تشکیل و کارگروه مذکور با کمیته بررسی صرفه جویی حاصل از اجرای پیشنهادها ادغام گردید.

**پیوند کارنامه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها با ارزیابی عملکرد کارکنان**

طبق ماده ۱-۶-۱۰ آیین نامه نظام پیشنهادها جهت افزایش مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها، ۲ نمره مازاد بر ۳۰ نمره ارزیابی عملکرد کارکنان به کارنامه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها تعلق می گیرد. بر این اساس به ازای هر پیشنهاد مصوب در سال ۱ نمره به نمره ارزیابی عملکرد کارکنان تا سقف ۲نمره اضافه می گردد.

**پیوند کارنامه مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها با حق جذب کارکنان**

طبق ماده ۲-۶-۱۰ آیین نامه نظام پیشنهادها به ازای هر پیشنهاد مصوب در سال، درصدی به حق جذب کارکنان به صورت پلکانی حداکثر تا سقف ۱۰ درصد به شرح ذیل اضافه می گردد:

پیشنهاد مصوب ۱ و ۲ ادرسد(به ازای هر پیشنهاد ۵/۰٪)
پیشنهاد مصوب ۳ و ۴ ۲درصد(به ازای هر پیشنهاد ۱٪)
پیشنهاد مصوب ۵ و ۶ ۳درصد(به ازای هر پیشنهاد ۱.۵٪)
بالاتر از ۶ پیشنهاد (به ازای هر پیشنهاد ۲٪)

بر این اساس لازم است کارکنان محترم برای بهره برداری از امتیاز مذکور به صورت فعال در این امر مشارکت نمایند.

**تقدیرنامه کتبی**

۱- به افرادی که پیشنهاد آنان (بدون ضرایب گروهی) ۸۱ تا ۱۰۰ امتیاز را کسب نمایند، تشویق نامه ای با امضای مدیرعامل جهت درج در پرونده پرسنلی به ایشان اعطا می شود.

۲- به افرادی که پیشنهاد آنان (بدون ضرایب) بین ۶۰ تا ۸۰ امتیاز را کسب نمایند، تشویق نامه ای با امضای معاون منابع انسانی جهت درج در پرونده پرسنلی به وی اعطا می شود.

۳- به افرادی که حداقل دارای ۱۰ پیشنهاد مصوب در سال باشند، بطوریکه مجموع امتیازهای آنها بالای ۶۰۰ امتیاز شود، تشویق نامه ای از سوی مدیرعامل با درج در پرونده پرسنلی به آنان اعطا می شود.

۴- به افرادی که حداقل دارای ۱۰ پیشنهاد مصوب در سال باشند بطوریکه مجموع امتیازهای آنها بین ۴۰۰ تا ۶۰۰ امتیاز شود تشویق نامه و تقدیرنامه ی کتبی از سوی مدیرعامل به آنان اعطا می شود.