

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱ از ۳۷	عنوان : فهرست مطالب	فصل : ---

شماره صفحه	فهرست مطالب
۲	فصل اول - کلیات
۳	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- مأموریت و اهداف نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۵	۳-۱- واژه نامه و تعاریف
۶	۴-۱- اثرات نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۸	۵-۱- عوامل موثر در موفقیت در اجرای نظام پیشنهادها
۸	۶-۱- روش بازنگری آئین نامه
۸	۷-۱- توزیع آئین نامه
۹	فصل دوم - ساختار و شرح وظائف
۱۰	۱-۲- ساختار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۱۱	۲-۲- ارکان نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۱۲	۳-۲- شرح وظایف ارکان نظام پیشنهادها
۱۵	فصل سوم - محورها و شرایط عمومی ارائه پیشنهاد
۱۶	۱-۳- محورهای ارائه پیشنهاد
۱۶	۲-۳- شرایط عمومی ارائه پیشنهاد
۱۸	فصل چهارم - گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۱۹	۱-۴- تشریح گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۲۱	۲-۴- فلوجارت گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
۲۲	فصل پنجم - بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش
۲۳	۱-۵- پیشنهادهای غیرقابل قبول
۲۴	۲-۵- پیشنهادهای پذیرفته شده
۲۸	۳-۵- پیشنهادهای اجرا شده
۳۲	۴-۵- جوایز برتر
۳۳	۵-۵- حق الزحمه اعضای کمیته اجرایی پذیرش و بررسی پیشنهادها
۳۳	۶-۵- حق الزحمه اعضای دبیرخانه
۳۳	۷-۵- حق الزحمه کارشناسان
۳۳	۸-۵- حق الزحمه کمیته تخصصی فراخوان
۳۴	فصل ششم - شاخص های عملکرد
۳۵	۱-۶- شاخص کیفیت پیشنهادها
۳۶	۲-۶- شاخص اجرای پیشنهادها
۳۶	۳-۶- شاخص مشارکت کارکنان
۳۷	پیوست ها

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد :	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

فصل اول :

کلیات

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آیین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

۱-۱- مقدمه

مدیریت منابع انسانی مجموعه ای از مفاهیم و روشهایی است که به منظور تامین و کارآمدتر نمودن پرسنل در جهت اهداف سازمان بکارگرفته می شود. استخدام و بکارگیری افراد، آموزش، ارزشیابی عملکرد و روشهای تشویق و ایجاد انگیزه در افراد از جمله موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی می باشد .

مدیریت مشارکتی یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریت است که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می کند راهکارهایی برای حضور فعالانه کلیه افراد در تعیین سرنوشت سازمانها بیابد.

این رویکرد که مبتنی بر مبانی نظری علمی است، از روشهای اجرایی عملی و ملموسی نیز بهره می برد. یکی از این روشها بکارگیری " نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها" است که در سالهای اخیر در بسیاری از سازمانهای تولیدی، خدماتی و اداری بکار گرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها یکی از مفیدترین راهکارهای مدیریت مشارکتی است که در آن کلیه کارکنان این امکان را می یابند تا با ارائه نظرات و پیشنهادهای خود گامی در جهت ارتقاء عملکرد سازمان بردارند.

آنچه در پیش رو دارید ماحصل پنجمین بازنگری آیین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها شرکت توزیع نیروی برق اهواز می باشد ؛ این آیین نامه بر اساس نقاط ضعف و ابهامات شناسایی شده از نسخ پیشین آیین نامه و تجارب دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ، تجارب فعالیت های صورت گرفته در کمیته های ارزیابی پیشنهادها و سایر نظرات، پیشنهادها و انتقادهای دریافتی مورد بازنگری قرار گرفته است.

امید است بتوانیم با اجرای فراگیر " نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها" در شرکت توزیع نیروی برق اهواز، زمینه بهبود عملکرد و ارتقاء کیفیت را در سیستم ها، فرآیندها و خدمات فراهم آورده و شاهد دستاوردهای ارزشمند مورد انتظار از استقرار این نظام در شرکت باشیم.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	نام و امضاء

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۴ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

۱-۲- ماموریت و اهداف نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

ماموریت نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ایجاد مکانیزم و فضایی مناسب برای ارائه، دریافت، بررسی، ارزیابی و اجرای پیشنهادهای ذینفعان، کارکنان سازمان و ... می باشد و هدف از طراحی نظام را بطور کلی میتوان ایجاد فضای مناسب برای مشارکت کلیه افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی، به شرح ذیل ذکر نمود:

- ارتقاء آگاهی مدیران میانی و ارشد درخصوص کار و گرایش های کارکنان
- شناسایی قابلیت های ویژه و توسعه توانائی کارکنان و ارائه بازخوردهای لازم درخصوص کار و گرایش های کارکنان به مدیریت شرکت
- ایجاد خلاقیت در کارکنان از طریق ارج نهادن به پیشنهادهای منطقی آنان
- ارتقاء سطح کارایی کارکنان و همسوسازی اهداف فرد و سازمان از طریق فراهم نمودن منافع مشترک مادی، معنوی و تقویت روحیه مشارکت، همکاری و کارگروهی
- افزایش نقش، احساس هویت، رضایت، وفاداری، همبستگی و تعلق سازمانی در کارکنان و احساس مسئولیت در حل مسائل
- ایجاد انگیزه و احساس نیاز در کارکنان به پذیرش دگرگونی و تغییر بمنظور ارتقاء پویایی فردی، فعالیت های سازمانی و بهبود اهداف کمی و کیفی
- عنایت به کرامت انسانی و ایجاد زمینه های لازم برای توسعه، تفکر و تعقل آنان بمنظور ایجاد بستر مناسب جهت مشارکت کلیه کارکنان بعنوان سرمایه های سازمان
- فراهم نمودن زمینه های تسهیل در دستیابی به اهداف و سیاستهای تعیین شده شرکت
- ارتقاء کیفی زندگی مادی و سلامت و نشاط روحی درکارکنان
- بهبود مستمر امور از طریق بالابردن کیفیت ارائه خدمات، تقلیل ضایعات، کاهش هزینه های ارائه خدمات، افزایش ایمنی و بهداشت حرفه ای و سایر اهداف مشابه.

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	نام و امضاء

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۵ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

۳-۱-واژه نامه و تعاریف

شرکت :

در این آئین نامه هر جا واژه شرکت آورده می شود ، منظور " شرکت توزیع نیروی برق اهواز " است .

پیشنهاد :

پیشنهاد: نظر ، فکر یا "ایده " ای است که پردازش شده و قابلیت اجرا دارد و منجر به بهبود (آسان تر ، سریع تر ، صحیح تر ، ارزان تر ، ایمن تر و مطلوب تر شدن) وضع موجود می شود .

پیشنهاد کمی: پیشنهادی ست که صرفه جویی یا مزایای حاصل از اجرای آن به صورت ریالی قابل محاسبه ، اندازه گیری و ارزیابی باشد .

پیشنهاد کیفی : پیشنهادی ست که مزایای حاصل آن به آسانی قابل محاسبه و اندازه گیری به صورت ریالی نباشد .مانند افزایش رضایت کارکنان ، بهبود روابط کار و...

نظام پیشنهادها : یکی از عمده ترین ساز و کارهای جلب همکاری و مشارکت فردی و گروهی کارکنان و سایر صاحبان فکر و اندیشه در جهت بهبود مستمر و حل مسایل شرکت در تمامی ابعاد است .

پیشنهادهای قابل تعمیم و توسعه (فرا بخشی) : پیشنهادهای مفید و کاربردی هستند که در سطوح وسیع تر از یک شرکت (یک بخش یا کل صنعت برق) قابل استفاده هستند . این پیشنهادها معمولا در شرکت زیر مجموعه مصوب یا اجرا شده و سپس به توانیر معرفی می شوند . (مراحل کار براساس دستورالعمل پذیرش و بررسی پیشنهادهای قابل تعمیم و توسعه شرکت توانیر و شرکت های زیر مجموعه ابلاغی طی نامه شماره ۱۱/۱۱۲۳ مورخ ۹۷/۳/۱۲ می باشد).

پیشنهادهای فرا شرکتی : پیشنهادهایی هستند که بررسی و تصمیم گیری در مورد آنها در حدود اختیار شرکت نباشد و لازم است شرکت توانیر یا وزارت نیرو در مورد آنها تصمیم گیری نماید معمولا این پیشنهادها در صورت تصویب ، قابل تعمیم و توسعه به شرکت های مشابه و یا همه شرکت های وزارت نیرو / شرکت توانیر هستند . معمولا پیشنهادهای قابل تعمیم و توسعه ، زیر مجموعه پیشنهادهای فرا شرکتی قرار می گیرند .

پیشنهاد کایزنی :

پیشنهادی است که دارای شرایط ذیل می باشد :

در سطح نیروهای عملیاتی ارائه گردیده و پیشنهاد دهنده تنها و تنها در حیطه ی کاری خود پیشنهاد می دهد و نه در حوزه ی کاری سایر واحدها ، پیشنهاد به قدری کوچک است که اجرای آن نیاز به تصویب مدیر مافوق ندارد و پیشنهاد توسط پیشنهاد دهنده اجرا می گردد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن گرمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۶ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

تکنیک فراخوان پیشنهاد (بذر پیشنهاد): این تکنیک در مواقعی مورد استفاده قرار می گیرد که شرکت خواستار دریافت راهکار و راه حل در مورد مسایل و موضوعات مشخص و در محدوده زمانی معین با هدف جلب مشارکت عمومی و استفاده از خرد جمعی می باشد. مخاطب فراخوان ، می تواند شامل کارکنان و سایر ذینفعان شامل متخصصان ، مشتریان ، پیمانکاران و یا عموم مردم باشد .

پیشنهاد در محدوده وظیفه کارکنان : پیشنهادی ست که در برگیرنده راهی برای بهبود کارهای مورد انتظار و تحت پیگیری و یا استاندارد ها ، دستورالعملها ، روالها و... در حوزه کاری پیشنهاد دهنده است .

پیشنهاد خارج از محدوده وظیفه کارکنان : پیشنهادی ست که در بر گیرنده راهی برای بهبود کارهای مورد انتظار و تحت پیگیری و یا استاندارد ها ، دستورالعملها و ... خارج از حوزه کاری پیشنهاد دهنده است .

پیشنهاد دهنده :

پیشنهاد دهنده عبارتست از کارکنان ، پیمانکاران ، مشتریان و کلیه اشخاصی که به صورت فردی و یا گروهی پیشنهادهای خود را به دبیرخانه نظام پیشنهادهای شرکت ارائه می نمایند.

سامانه نرم افزار نظام پیشنهادهای : نرم افزاری خریداری شده با هدف ایجاد سهولت و افزایش سرعت ارتباطات (دریافت و ارسال پیشنهاد)، ثبت و مستند سازی و اطلاع رسانی استفاده می گردد.

۴-۱- اثرات نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای

اجرای نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای در یک سازمان آثار و نتایج گوناگونی خواهد داشت . این اثرات با توجه به وضعیت سازمانی ابعاد متفاوتی خواهند داشت . عمده ترین این اثرات در یک سازمان در ۳ دسته قابل بررسی و تحلیل هستند. دسته اول ابعاد سیستمی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای و دسته دوم ابعاد انسانی آن و نهایتاً دسته سوم ابعاد اجتماعی استقرار سیستم در سازمان می باشد. آگاهی از این ابعاد به ارتقاء دیدگاههای مجریان سیستم و اجرای عمیق تر و موثر سیستم یاری می رساند.

۱) ابعاد سیستمی

- ایجاد یک بستر مناسب در سازمان جهت رفع موانع مختلف ارتباطی و اصلاح ساختار سازمان
- اصلاح فعالیتهای اداری سازمان
- انتقال سریع و مناسب ایده های ارزشمند سازمان به صورت خودجوش از رده های پایین به سطوح بالا
- تشریح امور سازمانی در رده های مختلف سازمان (مطالعه در مورد مشکلات، یافتن راه حلها، ...)
- ایجاد نظامهای ارتباطی چند جانبه
- کاهش مقاومت سازمان در برابر تغییرات
- ایجاد امکان استفاده عملی سازمان از تجارب کارکنان و ذینفعان
- ایجاد امکان شناسایی راحت تر فرصتهای بهبود در سازمان
- برخورداری سازمان از ثبات و آرامش نسبی و غلبه بر بحرانهای حاصل از تغییر در مدیریت

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۷ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

۲) ابعاد انسانی

نیروی انسانی به لحاظ تفکر و خلاقیت جزو نقاط حساس یک سازمان است چرا که هرگونه بهره وری، تغییر و بهبود در نظامها و فرآیندهای فنی و سازمانی توسط انسانها صورت می گیرد. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به عنوان یک ابزار مدیریتی اهداف متفاوتی را در مورد نیروی انسانی در نظر می گیرد :

- افزایش نوآوری و خلاقیت پرسنل
- ایجاد فرصت و انگیزه کافی برای کارکنان جهت فراگیری بیشتر
- حرکت به سمت توانمندسازی پرسنل در امور مختلف
- افزایش میزان رضایت شغلی افراد در سازمان
- ایجاد فرصتهای مناسب برای کارکنان جهت نمایش قابلیت‌های شخصی
- ایجاد راهکارهایی در جهت ارائه پاداشهای عادلانه و انگیزشی

۳) ابعاد اجتماعی

فرهنگ سازمانی یکی از موارد مهمی است که اثرات اجرای نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در سازمان مستقیماً آن را تحت تاثیر قرار می دهد. مهمترین ابعاد اجتماعی / فرهنگی استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در سازمان به شرح زیر می باشد :

- ایجاد فرهنگ عمومی همکاری و شهروندی
- تولید و اشاعه ارزشهای جدید در فرهنگ سازمانی
- رواج روحیه پژوهش در سازمان و افزایش یادگیری سازمانی
- تعمیق حس امنیت و اعتماد در سازمان
- گسترش تفکر اعتماد به سطوح پایین تر
- افزایش تعهد و تعلق سازمانی افراد

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	نام و امضاء

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۸ از ۳۷	عنوان : کلیات	فصل : اول

۵-۱- عوامل موثر در موفقیت در اجرای نظام پیشنهادها

- اعتقاد مدیریت ارشد و حمایت جدی از سیستم
- فرهنگ سازی (آموزش، تبلیغات، اطلاع رسانی ، بازخوردهای مناسب و ...) توسط دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
- اعتقاد کارکنان در کلیه ی لایه های سازمان به بهبود مستمر
- طراحی مناسب سیستم
- ثبات مدیریت
- انجام امور اجرایی سیستم توسط افراد علاقمند و فعال
- وجود ساختار اجرایی و تشکیلاتی مناسب
- کارشناسی و بررسی دقیق و منطقی و منصفانه پیشنهادها
- اجرای به موقع پیشنهادهای مصوب
- تقدیر و ارائه پاداش مناسب و به موقع

۶-۱- روش بازنگری آئین نامه

بازنگری کل آئین نامه هر دو سال یکبار ، توسط دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها صورت گرفته و پس از تایید کمیسیون توسعه مدیریت مورد تصویب مدیریت عامل قرار می گیرد. مبنای این بازنگری ، پیشنهادهای پرسنل ، نظرات مدیران ، تغییرات احتمالی در سازمان و تشکیلات شرکت و نیز تغییرات احتمالی اهداف و زمینه های فعالیتهای شرکت و گزارش شاخص های عملکرد و نظرات و شکایات مشترکین و متقاضیان می باشد . در این حالت شماره بازنگری آئین نامه عوض شده و یکی به شماره قبلی افزوده میشود .

۷-۱- توزیع آئین نامه

آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها توسط سیستم اتوماسیون اداری برای کلیه معاونین، مدیران و کاربران سیستم ارسال می گردد. یک نسخه از آئین نامه نیز روی شبکه داخلی شرکت جهت استفاده کلیه همکاران قرار داده می شود. نسخه ی مذکور ممهور به مهر سبز "کنترل شد" می باشد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۹ از ۳۷	عنوان : ساختار و شرح وظایف	فصل : دوم

فصل دوم :

ساختار و شرح وظائف

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

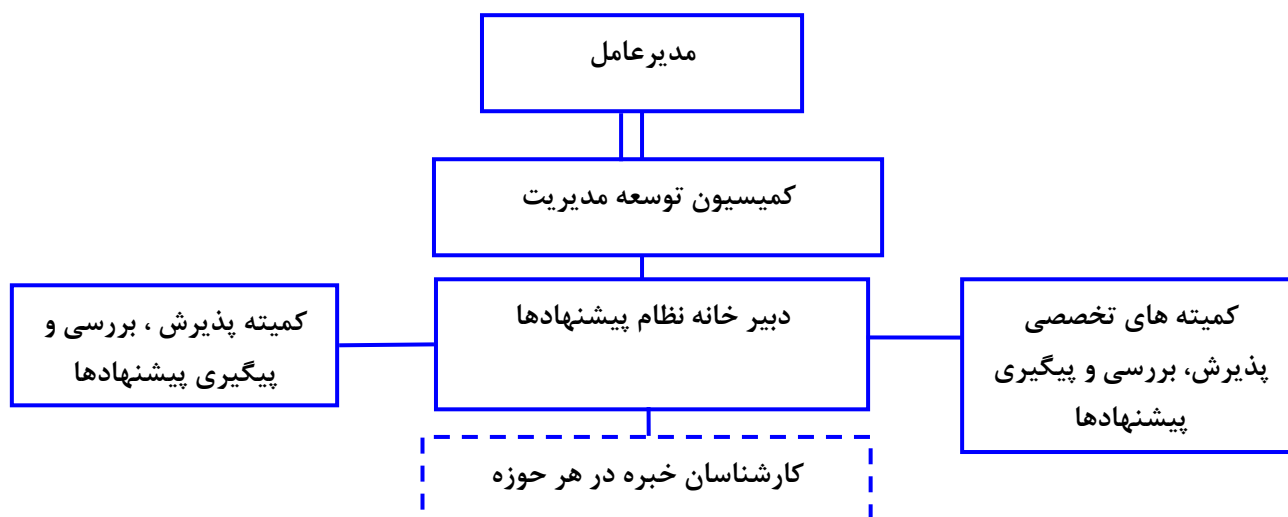
APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۰ از ۳۷	عنوان : ساختار و شرح وظایف	فصل : دوم

۱-۲ - ساختار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

ساختار کلی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در شرکت توزیع نیروی برق اهواز از ارکان ذیل تشکیل گردیده است:

- مدیرعامل (رئیس نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها)
- کمیسیون توسعه مدیریت
- دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها (مستقر در دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری)
- کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادها
- کمیته های تخصصی در واحدها (کلیه معاونت ها و مدیران مستقل)
- کارشناسان خبره (حسب نیاز)

جایگاه سازمانی این ارکان، در نمودار سازمانی ارائه شده برای نظام (شکل زیر) مشخص گردیده است.



تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

شركت توزيع نیروی برق اهواز	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	کد : APDCO – SUGGESTION
فصل : دوم	عنوان : ساختار و شرح وظایف	صفحه : ۱۱ از ۳۷

۲-۲- ارکان نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

رئیس نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها :

مدیرعامل شرکت در بالاترین سطح نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای شرکت قرار داشته و رئیس نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها می باشد.

دبیر خانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها :

این دبیرخانه در معاونت منابع انسانی شرکت ، در دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری مستقر می باشد.

کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادها:

نماینده مدیر عامل / معاون منابع انسانی

مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

نماینده کلیه ی معاونت ها

کارشناس بهره وری (دبیر)

کمیته تخصصی :

معاونت مربوطه /مدیر مستقل (رئیس کمیته)

سایر مدیران /رؤسا /کارشناسان _حسب لزوم _ (اعضای کمیته)

کارشناسان خبره :

در صورت لزوم جهت بررسی و ارزیابی کارشناسی و فنی پیشنهادها ، از نظر کارشناسان خبره استفاده می گردد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۲ از ۳۷	عنوان : ساختار و شرح وظایف	فصل : دوم

۲-۳- شرح وظایف ارکان نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

۲-۳-۱- شرح وظایف رئیس نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

- تصویب آیین نامه اجرائی ، فرم های اجرائی و فرآیند کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
- صدور حکم برای دبیر نظام پیشنهادها و اعضای کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادها
- صدور حکم برای اعضای کمیته های تخصصی نظام پیشنهادها
- تایید و ابلاغ مصوبات کمیته ها

۲-۳-۲- شرح وظایف کمیسیون توسعه مدیریت در خصوص نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

- سیاست گذاری ، راهبری و نظارت بر کل عملیات نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
- نظارت عالیه بر عملکرد کمیته های نظام پیشنهادها
- تایید آیین نامه ، فرم ها و فرآیند کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

۲-۳-۳- شرح وظایف کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری اجرای پیشنهادها

این کمیته ، با توجه به قوانین و مقررات سازمانی ، تخصص ، برآوردهای فنی ، مالی و ... پیشنهادهای دریافتی را بررسی می کند. اعضای این کمیته ها برای مدت دو سال توسط رئیس کمیسیون توسعه مدیریت (مدیر عامل) انتخاب می شوند.

- دریافت پیشنهاد از دبیرخانه و تشکیل جلسه جهت بررسی پیشنهادها (بصورت ماهیانه /دوماه یکبار - بسته به حجم پیشنهادهای واصله)

- ارزیابی و بررسی پیشنهادها و تعیین نمره ارزیابی پیشنهاد

- برآورد پاداش ارائه پیشنهادها

- تکمیل فرم ارزیابی پیشنهاد و ارسال به دبیرخانه

- پیگیری وضعیت اجرای پیشنهادهای مصوب جهت اجرا

- ارسال صورتجلسات کمیته به دبیرخانه نظام پیشنهادها

- بررسی پیشنهادهای رد شده در صورت اعتراض و تکمیل مجدد فرم ارزیابی (در صورت لزوم با حضور پیشنهاد دهنده)

تبصره ۱: پیشنهادهایی که در این کمیته مطرح می گردند و نیاز به بررسی بیشتر دارند به کمیته های تخصصی ارجاع می شوند.

تبصره ۲: پیشنهادهایی که با توجه به نوع و ماهیت آنان نیاز به استفاده از نظرات کارشناسان خبره دارند جهت کارشناسان خبره ارسال می گردند. (طبق نظر کمیسیون توسعه مدیریت این افراد می توانند از خارج از سازمان نیز دعوت شوند.)

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۳ از ۳۷	عنوان : ساختار و شرح وظایف	فصل : دوم

- بررسی نظرات کارشناسان خبره (داخلی یا خارج از شرکت) جهت تایید یا رد پیشنهاد
- تعیین مجری جهت اجرای پیشنهادهای پذیرفته شده
- بررسی و تایید گزارشات پایانی اجرای پیشنهادهای مصوب و اجرا شده
- تعیین و برآورد پاداش اجرای پیشنهادها

۲-۳-۴- شرح وظایف کمیته های تخصصی

این کمیته ها با توجه به قوانین و مقررات سازمانی ، تخصص ، برآوردهای فنی ، مالی و ... پیشنهادهای دریافتی را بررسی می کنند . رئیس این کمیته بالاترین مقام آن حوزه بوده و برای مدت دو سال توسط مدیر عامل انتخاب می شود.

- دریافت پیشنهاد از پرسنل زیر مجموعه آن واحد و تشکیل جلسه جهت بررسی پیشنهادهاى واصله (بصورت ماهیانه /دوماه یکبار -بسته به حجم پیشنهادهاى واصله)
- ارزیابی و بررسی پیشنهادها و تعیین نمره ارزیابی پیشنهاد
- تکمیل فرم ارزیابی پیشنهاد و ارسال به دبیرخانه
- پیگیری وضعیت اجرای پیشنهادهاى مصوب جهت اجرا
- ارسال صورتجلسات کمیته به دبیرخانه نظام پیشنهادها
- بررسی پیشنهادهاى رد شده در صورت اعتراض و تکمیل مجدد فرم ارزیابی (در صورت لزوم با حضور پیشنهاد دهنده)

- تعیین مجری جهت اجرای پیشنهادهاى پذیرفته شده

۲-۳-۵- شرح وظایف دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها دارای دبیرخانه ای است که محل آن در دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری می باشد. این دبیرخانه زیر نظر کمیسیون توسعه مدیریت فعالیت می کند. دبیر نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها با حکم رئیس کمیسیون توسعه مدیریت (مدیر عامل) به این سمت منصوب می شود. برخی از وظایف دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به شرح ذیل می باشد:

- اطلاع رسانی در مورد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها
- برگزاری فراخوان پیشنهاد در مورد مسائل و معضلات شرکت به پیشنهاد دبیرخانه ، کمیسیون توسعه مدیریت ، کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری اجرای پیشنهادها ، کمیته های تخصصی و یا پیشنهاد سایر واحدهای شرکت
- دریافت کلیه پیشنهادهایی که از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها و ارسال می گردند.
- ارائه و ارجاع پیشنهادها به کمیته ها (حسب مورد)
- دریافت نتایج ارزیابی پیشنهادها از کمیته ها
- اعلام نتیجه ارزیابی به پیشنهاد دهندگان از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها
- ارجاع پیشنهاد به واحد مجری جهت شروع پروژه اجرای پیشنهاد

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن گرمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۴ از ۳۷	عنوان : ساختار و شرح وظایف	فصل : دوم

- پیگیری تهیه برنامه اجرایی پروژه در صورت لزوم از واحد/ معاونت مجری
- تهیه و تنظیم لیست پاداش های ارائه پیشنهاد به صورت دوره ای جهت ارائه به امور مالی
- دریافت گزارش نحوه اجرای پیشنهاد از واحد مجری پس از پایان اجرای پیشنهاد
- بررسی گزارش ارائه شده توسط واحد مجری و کنترل صحت گزارش با تایید توسط بالاترین مقام مافوق
- ارائه گزارش اجرای پیشنهادها به کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری اجرای پیشنهادها جهت تعیین پاداش اجرا
- هماهنگی جهت برگزاری مراسم تقدیر و ارائه پاداش جهت مجریان پیشنهادها با هماهنگی مدیرعامل پس از اتمام پروژه ها بصورت دوره ای
- تقدیر از مجریان پروژه های ماحصل پیشنهادهای مصوب
- پیشنهاد جوایز غیر نقدی برای بهترین های نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها و معرفی کاندیدهای این جوایز
- دریافت اعتراضات احتمالی پیشنهاددهندگان (حداکثر تا ۳۰ روز پس از ارسال پاسخ به پیشنهاد دهنده) و ارجاع آن به کمیته اجرایی جهت بررسی مجدد
- پیگیری پرداخت حق الزحمه کارشناسان و دبیرخانه نظام پیشنهادها
- ارائه گزارش های دوره ای از عملکرد نظام پیشنهادها به کمیسیون توسعه مدیریت
- سایر وظایف و فعالیت های مقتضی حسب مورد

۲-۳-۵- شرح وظایف کارشناسان بررسی پیشنهادها

- کارشناسان خبره جهت بررسی پیشنهادها در هر حوزه و برای هر پیشنهاد حسب لزوم انتخاب می گردند.
- شرح وظایف کارشناسان به شرح ذیل می باشد :
- دریافت پیشنهادهای ارسالی از دبیرخانه
- بررسی دقیق پیشنهاد و ابعاد مختلف آن و پیش بینی نتایج حاصل از اجرای پیشنهاد
- مکتوب ساختن نتایج بررسی ها و کارشناسی های صورت گرفته
- ارسال نتیجه بررسی پیشنهادها به دبیرخانه نظام پیشنهادها در مهلت مقرر

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۵ از ۳۷	عنوان : محورها و شرایط عمومی ارائه پیشنهاد	فصل : سوم

فصل سوم:

محورها و شرایط عمومی ارائه پیشنهاد

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۶ از ۳۷	عنوان : محورها و شرایط عمومی ارائه پیشنهاد	فصل : سوم

۳-۱- محورهاى پیشنهاد

برای آنکه کارکنان بطور کلی در مورد زمینه های پیشنهاد آگاهی داشته و اندیشه سازنده و تفکر خلاق خود را در زمینه های مختلف بکارگیرند ، زمینه های ذیل را می توان برای پیشنهاد دهی برشمرد، بی آنکه این زمینه ها محدودیتی برای ارائه پیشنهاد باشند:

محور اول : صرفه جویی

محور دوم : اصلاح و بهبود روشها

محور سوم : مکانیزه کردن

محور چهارم : حذف یا ایجاد روش های کنترل و ارزیابی موثر

محور پنجم : خط مشی و مقررات

محور ششم : بهسازی محیط کار

۳-۲- شرایط عمومی ارائه و پذیرش پیشنهاد

۳-۲-۱- شرایط عمومی

- کلیه کارکنان ، پیمانکاران، مشتریان و ... می توانند پیشنهادهای خود را با توجه به ضوابط مذکور در آیین نامه ، بصورت فردی و یا گروهی ارائه کنند.

- پیشنهاد می تواند در مورد بهبود کار شخص یا گروه پیشنهاددهنده بوده (پیشنهاد کایزنی) و یا مربوط به بخشها و قسمتهای دیگر باشد.

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

- در صورتی که اجرای پیشنهادی فوریت داشته باشد و فرصت کافی برای طی زمان بررسی پیشنهاد در کمیته اجرایی نباشد، پیشنهاد دهنده می تواند پس از ثبت پیشنهاد در دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در چهارچوب اختیارات تعریف شده در واحد مربوطه و با هماهنگی دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ، پیشنهاد را اجرا نموده و جهت طی مراحل ارزیابی و تعیین پاداش؛ گزارش اجرای آن را ، پس از اجرا به دبیرخانه ارسال نماید.بند فوق در خصوص پیشنهادهای کایزنی نیز مصداق دارد.

- کلیه پیشنهادها باید در فرمهای مخصوص و از طریقی که در آئین نامه پیش بینی شده ، ارائه شود.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن گرمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۷ از ۳۷	عنوان : محورها و شرایط عمومی ارائه پیشنهاد	فصل : سوم

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

۳-۲-۲- عدم پذیرش پیشنهاد

مواردیکه منجر به عدم پذیرش پیشنهاد و عدم ورود آن به چرخه بررسی پیشنهادها می گردند به شرح ذیل می باشند :

- پیشنهادهای تکراری که قبلاً ارائه گردیده است .

- پیشنهادهایی که دقیقاً وظیفه جاری فرد محسوب شده و برای ارائه همان پیشنهادها و یا انجام همان امور به خدمت سازمان درآمده است . (مگر اینکه این وظیفه حداقل ۶ ماه به حالت تعطیل درآمده و مورد بازخواست مدیریت قرار نگرفته باشد) لازم به ذکر است که فعالیتهای مربوط به کار هر فرد می توانند وظیفه رسمی او باشند یا نباشند.

- پیشنهادهایی که صرفاً جنبه انتقاد داشته، حاوی راه حل نباشند.

- پیشنهادهایی که مربوط به خارج از حوزه سازمان باشد.

اینگونه پیشنهادها در بدو ورود به دبیرخانه برگشت داده می شود و مشمول پرداخت هیچگونه پاداشی نخواهند بود.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۸ از ۳۷	عنوان : گردشکار نظام پیشنهادها	فصل : چهارم

فصل چهارم:

گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۱۹ از ۳۷	عنوان : گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	فصل : چهارم

۴-۱- تشریح گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

۱- کلیه پیشنهادها مطابق با فرمت تعیین شده در نرم افزار توسط پیشنهاد دهنده تنظیم و از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها ارسال خواهد شد. در صورتیکه پیشنهادهای ارائه شده قابلیت ورود به چرخه ی نظام پیشنهادها را طبق بند (۲-۲-۳) داشته باشد به مرحله ی بعد ارسال می گردد، در غیر اینصورت از طریق نرم افزار به پیشنهاد دهنده عودت می گردد.

۲- کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادها/کمیته های تخصصی نسبت به تشکیل جلسه ارزیابی پیشنهادها بصورت ماهانه/دوماهه (بسته به حجم پیشنهادهای دریافتی) اقدام نموده و پیشنهادهای دریافت شده را مورد بررسی قرار می دهد. پیشنهادهایی که نیاز به بررسی بیشتر دارند برای کارشناسی به کارشناسان خبره از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها ارسال می گردد.

۳- پس از بررسی و اعلام نظر در خصوص پیشنهادهای مطروحه در کمیته ها نتیجه پیشنهادها در نرم افزار ثبت گردیده و برای پیشنهادهای پذیرفته شده پاداش تعیین شده و ضمن اعلام به پیشنهاد دهنده مجری نیز تعیین می گردد.

۴- نتیجه بررسی پیشنهادها از طریق نرم افزار نظام پیشنهادها به فرادارائه دهنده پیشنهاد اطلاع رسانی می گردد.
۵- در صورتیکه پیشنهاددهنده ای نسبت به رد پیشنهاد خود اعتراض داشته باشد می تواند حداکثر ظرف مدت ۱ ماه پس از تاریخ دریافت نتیجه ، نسبت به تکمیل فرم اعتراض به نتیجه ارزیابی (QA-FR-۸۳۷) اقدام و نسبت به ارائه آن به دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها اقدام نماید. دبیرخانه نیز موظف است اعتراض را فوراً به کمیته بررسی ، پذیرش و پیگیری پیشنهادها ارسال نماید تا در اولین جلسه نسبت به بررسی مجدد اقدام گردد. رسیدگی به اعتراض در صورت درخواست فرد معترض با حضور وی صورت خواهد پذیرفت.

۶- مجری پیشنهاد بسته به موضوع و حوزه پیشنهاد توسط کمیته ها تعیین می گردد.
۷- جهت اجرای پیشنهادهای پذیرفته شده دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها فرم (QA-FR-۹۱۰) را تکمیل نموده و پس از تایید مدیریت عامل موضوع جهت اجرا به مجری تعیین شده ابلاغ می گردد.

۸- در صورت نیاز به ارائه برنامه اجرایی پروژه مجری موظف است حداکثر ظرف مدت ۱۰ روز پس از تاریخ ابلاغ ، نسبت به تهیه برنامه اجرایی پروژه بر اساس فرم شماره (QA-FR-۸۵۴) اقدام نماید.

۹- پس از دریافت برنامه اجرایی از واحد مجری دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها نسبت به انجام مراحل تایید و تصویب آن اقدام می نماید.

۱۰- پس از تصویب برنامه اجرایی پروژه یک نسخه به واحد مجری و یک نسخه جهت مدیر / معاونت مربوطه و یک نسخه جهت کمیته پذیرش و بررسی اولیه و پیگیری اجرای پیشنهادها ارسال خواهد شد.

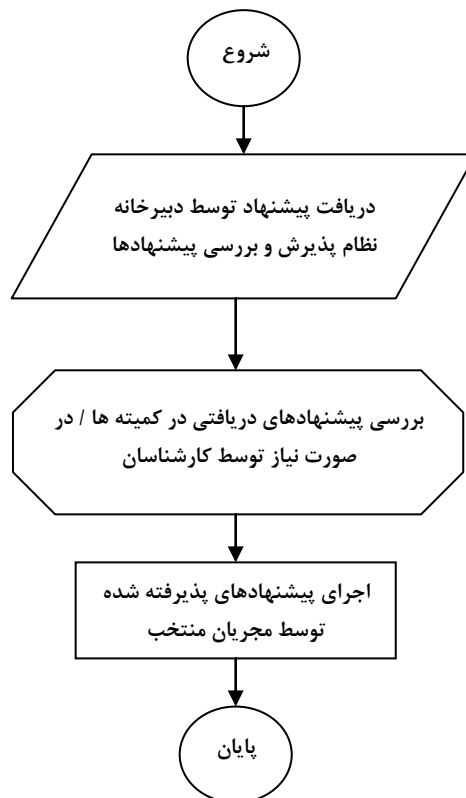
۱۱- پس از پایان هر پروژه مجری موظف است طی گزارشی که به تایید مدیر مافوق نیز رسیده است در فرم (QA-FR-۸۳۸) مراتب را به دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها اعلام نماید.

۱۲- گزارش اجرای پروژه (QA-FR-۸۳۸) در دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها کنترل می گردد و در صورت تایید گزارش فرم برآورد پاداش اجرای پروژه (QA-FR-۹۱۳) تکمیل می گردد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

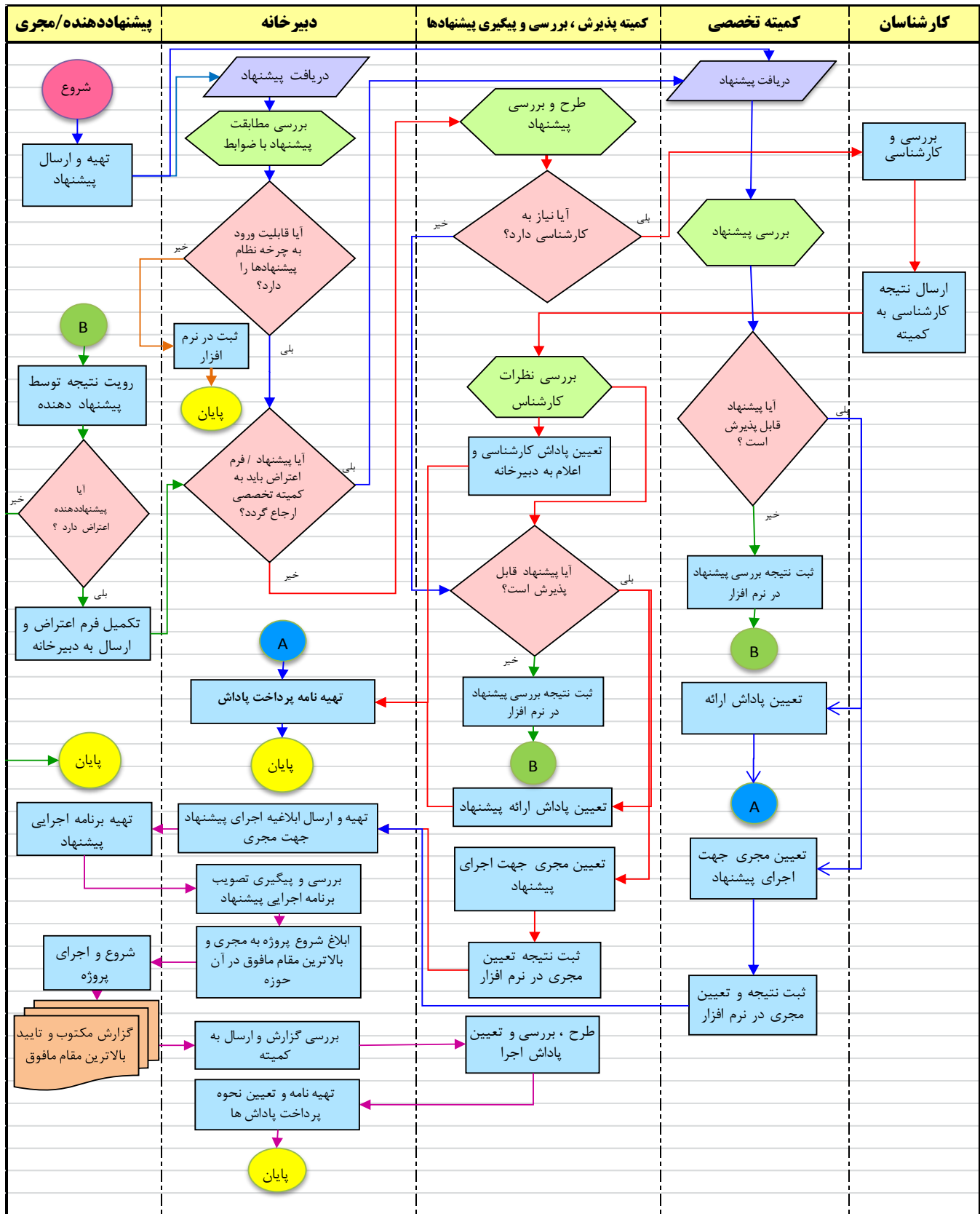
APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۰ از ۳۷	عنوان : گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	فصل : چهارم

- ۱۳- گزارش اجرای پروژه (QA-FR-۸۳۸) و فرم برآورد پاداش (QA-FR-۹۱۳) جهت کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری اجرای پیشنهادها ارسال می گردد تا ضمن تایید نهایی گزارش ، مبلغ نهایی پاداش تعیین گردد.
- ۱۴- دبیرخانه نسبت به تکمیل لیست پاداش مجریان پروژه جهت پرداخت پاداش اقدام می نماید.
- ۱۵- پاداش اجرای پروژه ها پس از پایان پروژه طی مراسمی با حضور مدیر عامل و معاونین و مدیران مستقل در قالب کارت خرید نقدی و تقدیر کتبی (QA-FR-۹۱۲) ارائه می گردد.
- ۱۶- پاداش پذیرش پیشنهادها نیز بصورت کارت هدیه برای پیشنهاددهندگان قابل پرداخت خواهد بود.
- ۱۷- از کلیه افرادی که مشمول پرداخت هدایا و پاداش های ویژه نیز می گردند در همین مراسم تقدیر می شود.
- ۱۸- پس از انجام هر دوره مراسم تقدیر، مستندات در دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها نگهداری می گردد.
- ۱۹- دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها هیچگونه نقش کنترلی / نظارتی بر روند اجرای پیشنهادها ندارد و فاقد هر گونه اختیارات مرتبط با اعمال نظر و تغییر در زمینه های اجرایی مربوط به پیشنهادها می باشد. وظیفه پیگیری و اعلام نتیجه و رفع موانع و مشکلات موجود بر اجرای پیشنهاد بر عهده معاونت ها یا مدیران مرتبط می باشد.
- ۲۰- دبیرخانه وضعیت اجرایی پیشنهادها را در قالب سه وضعیت : عدم اجرا/ در دست اجرا/ اجرا شده در نرم افزار نظام پیشنهادها ثبت می نماید.
- فلوچارت ساده گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به صورت ذیل می باشد که مشروح آن نیز در بالا شرح داده شد.



تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

۲-۴- فلوچارت گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها



نام و امضاء	تهیه	تایید	تصویب	مهر کنترل	تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵
اسماء نامداری	مهرداد فارسی مدان	حسن کریمی	بازنگری: ۵		

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۲ از ۳۷	عنوان : گردش کار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	فصل : چهارم

فصل پنجم :

بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۳ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

۵-۱- پیشنهادهای غیر قابل قبول

الف (پیشنهادهایی که به چرخه نظام پذیرش و بررسی پیشنهاد وارد نمی گردند :

کلیه پیشنهادهایی که در نرم افزار نظام پیشنهادها ثبت می گردند در ابتدا مورد بررسی قرار می گیرد ، دارا بودن هر یک از شرایط مشروحه ذیل، منجر به عدم پذیرش پیشنهاد و عدم ورود آن به چرخه بررسی پیشنهادها می گردند، در اینصورت پیشنهاد همان ابتدا برگشت داده می شود و مشمول پرداخت هیچگونه پاداشی نخواهند بود.

- پیشنهادهای تکراری که قبلاً ارائه گردیده است

- پیشنهادهایی که دقیقاً وظیفه جاری فرد محسوب شده و برای ارائه همان پیشنهادها و یا انجام همان امور به خدمت سازمان درآمده است . (مگر اینکه این وظیفه حداقل ۶ ماه به حالت تعطیل درآمده و مورد بازخواست مدیریت قرار نگرفته باشد) لازم به ذکر است که فعالیتهای مربوط به کار هر فرد می توانند وظیفه رسمی او باشند یا نباشند.

- پیشنهادهایی که صرفاً جنبه انتقاد داشته، حاوی راه حل نباشند.

- پیشنهادهایی که مربوط به خارج از حوزه سازمان باشد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۴ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

ب) پیشنهادهایی که توسط دبیرخانه پذیرفته شده ولی در کمیته ها مردود اعلام می گردند:

پیشنهادهایی که پس از بررسی توسط دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها مورد تایید قرار می گیرند، جهت بررسی به کمیته ها ارسال می گردند، پس از بررسی پیشنهادها در کمیته ها در صورت عدم پذیرش به هر یک از دلایل مشروحه ذیل پاداشی به آنها تعلق خواهد گرفت .

- عدم وجود امکانات جهت اجرا
- عدم توان مالی شرکت جهت اجرا
- اعلام عدم نیاز به اجرای آن پیشنهاد به تشخیص کمیته
- پیشنهادهایی که قبلاً در دستور کار سازمان قرار گرفته ولی هنوز اطلاع رسانی نگردیده باشد.

پاداش تخصیص یافته معادل ۵۰٪ حداقل دستمزد روزانه بوده و توسط دبیرخانه جهت پرداخت مکاتبه صورت خواهد گرفت. این مبلغ در ابتدای هر سال متناسب با تغییرات مزدی تغییر خواهد نمود.

۵-۲- پیشنهادهای پذیرفته شده

۵-۲-۱- ارزیابی پیشنهادها پذیرفته شده

کلیه پیشنهادهایی که مورد پذیرش کمیته ها واقع می گردد ، مطابق جداول ذیل ارزیابی و امتیاز دهی می گردند. معیارهای اصلی ارزیابی پیشنهادها و امتیازهای مربوطه در جدول یک و تشریح نحوه امتیازدهی به هر یک از این معیارهای بصورت جداگانه در جداول ۱-۱ الی ۱-۶ آمده است.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۵ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

جدول شماره ۱- ارزیابی و امتیازدهی به پیشنهادها

ردیف	عوامل ارزیابی	توضیحات	حداکثر امتیاز
۱	چگونگی تهیه و ارائه پیشنهاد	تهیه شواهد کافی و ارائه توضیحات بصورت منطقی و سیستماتیک	۱۰
۲	قابلیت اجرای پیشنهاد	درست بودن، کامل بودن و عملی بودن راهکار ارائه شده	۲۰
۳	پیش بینی میزان تاثیر پیشنهاد	میزان بهبود ایجاد شده در نتیجه اجرای پیشنهاد	۱۵
۴	دامنه شمول	تعداد واحدهایی که پیشنهاد می تواند در آنها قابل اجرا باشد	۱۵
۵	سودآوری مالی یا صرفه جویی مالی	برآورد دقیق میزان سودآوری مالی یا صرفه جویی در اثر اجرای پیشنهاد	۲۰
۶	صرفه جویی در زمان	برآورد کاهش زمانی که در اثر اجرای پیشنهاد در فرایند مورد نظر ایجاد می شود	۲۰
۱۰۰	جمع امتیازات		

نحوه امتیاز دهی به چگونگی تهیه و ارائه پیشنهاد (جدول شماره ۱-۱)

ردیف	شرح وضعیت	امتیاز
۱	پیشنهاد دارای شواهد لازم بوده و توضیحات ارائه شده، منطقی و سیستماتیک می باشد.	۷-۱۰
۲	شواهد و توضیحات ارائه شده تا حدودی پراکنده و ناقص می باشد.	۳-۶
۳	پیشنهاد دارای شواهد و توضیحات لازم نمی باشد.	۱-۲

نحوه امتیاز دهی به قابلیت اجرا (جدول شماره ۱-۲)

ردیف	شرح وضعیت	امتیاز
۱	راهکار اجرایی ارائه شده توسط پیشنهاد دهنده کاملاً درست و قابل اجراست	۱۵-۲۰
۲	راهکار اجرایی ارائه شده توسط پیشنهاد دهنده، نیاز به اصلاح یا تکمیل جزئی دارد	۷-۱۴
۳	راهکار اجرایی ارائه شده توسط پیشنهاد دهنده نیاز به اصلاح و تکمیل اساسی دارد	۱-۶

نام و امضاء	تهیه	تایید	تصویب	مهر کنترل	تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵
اسماء نامداری	مهرداد فارسی مدان	حسن کریمی			بازنگری : ۵

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۶ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

نحوه امتیاز دهی به پیش بینی میزان تأثیر پیشنهاد (جدول شماره ۳-۱)

امتیاز	شرح وضعیت	ردیف
۱۱-۱۵	با تأثیر زیاد	۱
۵-۱۰	با تأثیر متوسط	۲
۱-۴	با تأثیر کم	۳

نحوه امتیاز دهی به دامنه شمول در واحدها (جدول شماره ۴-۱)

امتیاز	محدوده اجرا	ردیف
۱۱-۱۵	در تعداد زیادی از واحدها قابل اجرا است.	۱
۶-۱۰	در تعداد معدودی از واحدها قابل اجرا است.	۲
۱-۵	فقط در یک واحد قابل اجراست	۳

نحوه امتیاز دهی به پیش بینی میزان سودآوری مالی یا کاهش هزینه (جدول شماره ۵-۱)

امتیاز	میزان افزایش سود یا کاهش هزینه در سال (با توجه به مبلغ برآوردی)	ردیف
۱۶-۲۰	بالای ۲۰ میلیون ریال	۱
۱۳-۱۵	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون ریال	۲
۹-۱۲	بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون ریال	۳
۵-۸	بین ۵ تا ۱۰ میلیون ریال	۴
۱-۴	کمتر از ۵ میلیون ریال	۵

نحوه امتیاز دهی به پیش بینی میزان صرفه جویی در زمان (جدول شماره ۶-۱)

امتیاز	میزان کاهش زمان انجام کار در اثر اجرای پیشنهاد	ردیف
۱۱-۲۰	بیش از ۵۰٪ کاهش زمان انجام کار	۱
۶-۱۰	بین ۳۱٪ تا ۵۰٪ کاهش زمان انجام کار	۲
۱-۵	کاهش ۳۰٪ یا کمتر زمان انجام کار	۳

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۷ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

جمع بندی امتیاز دهی پیشنهادها

ارزیابی پیشنهادها (جدول شماره ۷-۱)

سطح پیشنهاد	جمع امتیاز	صرفه جویی در زمان	سود آوری یا صرفه جویی مالی	محدود اجرا	پیش بینی میزان تاثیر	قابلیت اجرا	چگونگی تهیه و ارائه
		۱-۲۰	۱-۲۰	۱-۱۵	۱-۱۵	۱-۲۰	۱-۱۰

سطح پیشنهادها (جدول شماره ۸-۱)

سطح پیشنهاد	سطح (الف)	سطح (ب)	سطح (ج)	سطح (د)
میزان ارتباط پیشنهاد با اهداف و استراتژی های شرکت	کاملا مرتبط	مرتبط	نیمه مرتبط	غیر مرتبط
ضریب تخصیص یافته	۱	۰.۷۵	۰.۵۰	۰.۲۵

۵-۲-۲- تعیین پاداش ارائه پیشنهادهای پذیرفته شده

حاصل جمع اعداد بدست آمده در ۶ مرحله بالا در ضریب ریالی تعیین شده ضرب می گردد و حاصل بدست آمده میزان پاداش پیشنهاد خواهد بود.

ضریب ریالی تعیین شده برای هر سال معادل ۰.۱ حداقل دستمزد روزانه در همان سال خواهد بود (حداقل دستمزد سال ۹۷ معادل ۳۷۰،۴۱۳ ریال می باشد).

برای مثال پاداش پیشنهادی که از مجموع ۶ مرحله بالا ۴۵ امتیاز بیاورد معادل عدد ذیل به ریال خواهد بود :

$$۴۵ * ۳۷۰،۴۱۳ = ۱۶،۶۶۸،۵۸۵$$

یادآوری ۱ : امتیاز بدست آمده برای پیشنهادهای گروهی در ۱/۵ ضرب شده به صورت مساوی بین اعضا تقسیم می گردد.

تعداد افراد پیشنهاد دهنده	ضریب پیشنهاد گروهی
۲	۱.۵
۳ و بالاتر	۲

با عنایت به نحوه امتیاز دهی کف مبلغ پاداش معادل حداقل دستمزد روزانه در همان سال خواهد بود (حداقل دستمزد سال ۹۷ معادل ۳۷۰،۴۱۳ ریال می باشد).

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO - SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۸ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

یادآوری ۲: پاداش پیشنهادها در یک مرحله (پس از قبول شدن پیشنهاد) پرداخت می گردد.

یادآوری ۳: نحوه ارائه پاداشها حسب مورد در ابتدای هر سال می تواند مورد تجدید نظر قرار گیرد.

یادآوری ۴: برای پیشنهادهایی که پذیرفته و اجرایی می گردند پس از اجرا در زمان تقدیر از مجری پیشنهاد ؛ به پیشنهاددهنده نیز بصورت مکتوب اطلاع رسانی صورت خواهد گرفت و یک نسخه رونوشت نیز جهت درج در پرونده پرسنلی فرد به امور کارکنان و رفاه ارسال می گردد. (۹۱۱ - QA - FR) و (۹۱۲ - QA - FR)

۵-۳- پیشنهادهای اجرا شده

۵-۳-۱- ارزیابی نحوه اجرای پیشنهادهای مصوب

برای مجریان پیشنهادهای پذیرفته شده نیز پس از اجرای کامل پیشنهاد و بررسی و تایید گزارش ارائه شده (۸۳۸ - QA - FR) در کمیته ها بر اساس ضوابط عنوان شده در همین آیین نامه ؛ بر اساس جداول شماره ۲ پاداشی تعیین گردیده که تشریح آن در جداول ۱-۲ الی ۱۱-۲ آمده است و طبق فرم (۹۱۳ - QA - FR) نهایی خواهد شد.

جدول شماره ۲: ارزیابی و امتیاز دهی به اجرای پیشنهادها

ردیف	عنوان	بازه ضریب امتیاز دهی
۱	زمان منطقی اجرای پروژه	۱-۱۲
۲	استمرار اجرای پروژه	۱-۱۰
۳	سختی کار اجرای پروژه	۱-۱۰
۴	اهمیت اجرای پروژه	۱-۱۰
۵	تعداد نفرات مجری اصلی	۱-۴
۶	کیفیت اجرای پروژه	۱-۱۲
۷	اجرای به موقع پروژه در صورت موجود بودن منابع	۱-۶
۸	سودآوری مالی	۱-۱۰
۹	ارتباط پروژه با وظایف سازمانی مجری	۱-۱۰
۱۰	اجرای پروژه توسط پیمانکار یا درون شرکت	۱-۶
۱۱	صحت و دقت گزارش پایانی و تجزیه و تحلیل دقیق	۱-۱۰

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۲۹ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

نحوه امتیازدهی به زمان منطقی اجرای پروژه (جدول شماره ۱-۲)

ضریب تخصیص یافته	بازه زمانی	زمان منطقی اجرای پروژه
۱-۲	پیوسته	
۳-۵	بین یک ماه و ۴ ماه	
۶-۸	بین ۴ ماه و ۸ ماه	
۹-۱۲	بیشتر از شش ماه	

نحوه امتیازدهی به استمرار اجرای پروژه (جدول شماره ۲-۲)

ضریب تخصیص یافته	بازه زمانی	استمرار اجرای پروژه
۹-۱۰	هر هفته	
۷-۸	هر ماه	
۵-۶	هر شش ماه	
۳-۴	سالانه	
۱-۲	فقط یکبار	

نحوه امتیازدهی به سختی کار (جدول شماره ۳-۲)

ضریب تخصیص یافته	درجه بندی	سختی کار اجرای پروژه
۹-۱۰	بسیار سخت	
۷-۸	سخت	
۵-۶	متوسط	
۳-۴	آسان	
۱-۲	بسیار آسان	

نحوه امتیازدهی به اهمیت اجرای پروژه (جدول شماره ۴-۲)

ضریب تخصیص یافته	درجه بندی	اهمیت اجرای پروژه
۹-۱۰	بسیار مهم	
۷-۸	مهم	
۵-۶	متوسط	
۳-۴	کم اهمیت	
۱-۲	فاقد اهمیت	

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۰ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

نحوه امتیازدهی به تعداد نفرات مجری اصلی (جدول شماره ۲-۵)

ضریب تخصیص یافته	تعداد افراد	تعداد نفرات مجری اصلی *
۱	یک نفر	
۲	دو نفر	
۳	سه نفر	
۴	چهار نفر و بیشتر	

* : این آیتم توسط مدیر مافوق در واحد مجری تعیین و درصد سهم هریک از افراد مجری در پاداش بر اساس ضریب مشارکت افراد که در (QA-FR-۸۵۴) ثبت گردیده است تعیین می گردد.

نحوه امتیازدهی به کیفیت اجرای پروژه (جدول شماره ۲-۶)

ضریب تخصیص یافته	کیفیت اجرا	کیفیت اجرای پروژه *
۱۱-۱۲	عالی	
۷-۱۰	خوب	
۴-۶	متوسط	
۱-۳	ضعیف	

* : کیفیت پروژه بر اساس نظر مدیر واحد مربوطه که در گزارش پایانی پروژه فرم (QA-FR-۸۳۸) ثبت می گردد و نظر اعضای کمیته اجرایی، تعیین می شود.

نحوه امتیازدهی به اجرای به موقع پروژه به شرط موجود بودن منابع (جدول شماره ۲-۷)

ضریب تخصیص یافته	اجرای به موقع	اجرای به موقع پروژه در صورت موجود بودن منابع *
۵-۶	به موقع	
۳-۴	با ۱ ماه تاخیر	
۱-۲	تاخیر بیش از ۶ ماه	

*: این ضریب بر اساس تاخیر در انجام پروژه و تاخیر در ارائه گزارش تعیین می گردد.

تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری: ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO - SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۱ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

نحوه امتیازدهی به سودآوری مالی (جدول شماره ۸-۲)

ضرایب		میزان کاهش هزینه	سودآوری مالی
کاهش هزینه مداوم	کاهش هزینه فقط یک دوره		
۳-۴	۱-۲	کاهش هزینه زیر یک میلیون ریال	
۵-۸	۳-۴	بین یک میلیون ریال تا پنج میلیون ریال	
۹-۱۰	۵-۸	بالای پنج میلیون ریال	

نحوه امتیازدهی به ارتباط پروژه با وظایف سازمانی مجری (جدول شماره ۹-۲)

ضریب تخصیص یافته	نوع ارتباط	ارتباط پروژه با وظایف سازمانی مجری
۶-۱۰	بدون ارتباط بوده و فراتر از شرح وظایف سازمانی است	
۳-۵	فراتر است ولی کاملاً مرتبط می باشد	
۱-۲	جزء وظایف فرد می باشد.	

نحوه امتیازدهی به اجرای پروژه توسط پیمانکار یا درون شرکت (جدول شماره ۱۰-۲)

ضریب تخصیص یافته	مجری	اجرای پروژه توسط پیمانکار یا درون شرکت
۵-۶	توسط فرد	
۳-۴	توسط فرد با همکاری پیمانکار / مشاور	
۱-۲	توسط پیمانکار با پیگیری و نظارت فرد	

نحوه امتیازدهی به دقت و صحت گزارش پایانی و تجزیه و تحلیل (جدول شماره ۱۱-۲)

ضریب تخصیص یافته	صحت و دقت گزارش ارائه شده	صحت و دقت گزارش پایانی و تجزیه و تحلیل دقیق
۱-۳	گزارش بدون تجزیه و تحلیل ارائه سوابق مالی	
۴-۶	گزارش همراه با تجزیه و تحلیل مالی در صورتی که پروژه منجر به کاهش هزینه گردد	
۷-۱۰	گزارش همراه با ارائه سوابق دقیق مرتبط همراه با تجزیه و تحلیل	

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۲ از ۳۷	عنوان : بررسی ، ارزیابی و تعیین پاداش	فصل : پنجم

۵-۳-۲- تعیین پاداش اجرای پیشنهادهای مصوب

حاصل جمع اعداد تعیین شده در طی مراحل ارزیابی نحوه اجرای پروژه ، در ضریب ریالی تعیین شده ضرب گردیده و حاصل بدست آمده مبلغ نهایی پاداش اجرا خواهد بود، که در صورت پرداخت در قالب کارت هدیه مبالغ تا چهار رقم قابل گرد شدن می باشد.

توضیح ۱ : محاسبه پاداش بر مبنای فرم (۹۱۳ - FR - QA) انجام می گیرد.

توضیح ۲ : ضریب ریالی برای هر سال معادل ۰.۱ حداقل دستمزد روزانه در همان سال خواهد بود (حداقل دستمزد سال ۹۷ معادل ۳۷۰.۴۱۳ ریال می باشد). و برای هر سال بر اساس پیشنهاد دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای و تایید کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادهای ، کمیته های تخصصی و کمیسیون توسعه مدیریت قابل تغییر می باشد.

۵-۴- جوایز برتر

شرکت توزیع نیروی برق اهواز ، بنا بر پیشنهاد دبیرخانه ، برای تقدیر بیشتر و ایجاد تحرک و خلاقیت لازم در پرسنل هر سال با اهداء جوایز ویژه و یا تشویق کتبی توسط مدیرعامل با درج در پرونده ، در مراسم ویژه ای که به همین مناسبت تشکیل می شود به حائزین شرایط ذیل اهداء می نماید .

- پیشنهاد یا مجموع پیشنهادهای فردی یا گروهی که بیشترین امتیاز را کسب کرده باشند (اعم از کیفی و کمی)
 - پیشنهاد دهنده ای که بیشترین تعداد پیشنهادهای مصوب را داشته باشد .
 - واحدی که بیشترین تعداد پیشنهاد را داشته باشد (به شرطی که ضریب مشارکت افراد حداقل ۵۰٪ باشد)
 - بهترین واحد مجری که کمترین میزان انحراف از برنامه اجرایی و برنامه زمانبندی اجرا داشته است.
- تبصره ۱ : به هر نفر یا گروه بیش از یک جایزه ویژه در سال تعلق نمی گیرد. اگر فرد یا گروهی حائز شرایط برای دریافت بیش از یک جایزه باشد ، جایزه ای که از لحاظ مالی ارزشمند است به آن فرد یا گروه تعلق می گیرد.
- تبصره ۲ : ملاک ارزیابی موارد فوق برای دوره یکساله می باشد.
- تبصره ۳ : توصیه می گردد دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای با همکاری دفتر روابط عمومی نسبت به معرفی نفرات برتر جشنواره نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای که بعنوان نفرات ممتاز شناخته شده اند از طریق درج مصاحبه ، بیوگرافی ، عکس و مشخصات کامل آنان در تابلو اعلانات یا نشریه شرکت اقدام نماید.
- تبصره ۴ : در صورتی که طرح پیشنهادی بعنوان یک اختراع مطرح گردد دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای موظف است همکاری لازم را جهت ثبت آن در مراکز قانونی کشور انجام دهد.
- تبصره ۵ : پیگیری ارائه پیشنهادهای منتخب به جشنواره های معتبر نظیر خوارزمی و... بعهدده دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای می باشد و جوایز حاصل از ارائه این پیشنهادهای به پیشنهاد دهندگان تعلق خواهد داشت .

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO - SUGGESTION : كد	آئين نامه نظام پذيرش و بررسي پيشنهاها	شرکت توزيع نيروی برق اهواز
صفحه : ۳۳ از ۳۷	عنوان : بررسي ، ارزيابي و تعيين پاداش	فصل : پنجم

۵-۶- حق الزحمه اعضای دبیرخانه

برای پرسنل دبیرخانه نظام پذیرش و بررسي پيشنهاها به ازای هر پيشنهاده مبلغ ۲۰.۰۰۰ ریال معادل یک ساعت کار کارشناسی قابل پرداخت می باشد، که این مبلغ نیز برای سال ۹۷ تعیین شده است و برای هر سال بر اساس نظر کمیته اجرایی قابل تغییر و بازبینی می باشد.

۵-۷- حق الزحمه کارشناسان

حق الزحمه کارشناسان برای کارشناسی هر پيشنهاده بر اساس شاخص های ذیل بانظر دبیر خانه نظام پيشنهاها تعیین و قابل پرداخت می باشد ، مکاتبه جهت پرداخت توسط دبیرخانه نظام پذیرش و بررسي پيشنهاها صورت می گیرد.

ردیف	معیار ارزیابی	امتیاز	ضریب ریالی	نحوه محاسبه امتیازها
۱	سرعت در کارشناسی	۱-۴	معدل ۰.۱ حداقل دستمزد روزانه در همان سال خواهد بود (حداقل دستمزد سال ۹۷ معدل ۲۷۰.۴۱۳ ریال می باشد)	مجموع ضرایب * ضریب ریالی = حق الزحمه قابل پرداخت
۲	دقت در کارشناسی	۱-۳		
۳	تجزیه و تحلیل کافی و گویا	۱-۳		

نام و امضاء	تهیه	تایید	تصویب	مهر کنترل	تاریخ صدور: ۹۷/۰۳/۰۵
اسماء نامداری	مهرداد فارسی مدان	حسن کریمی			بازنگری: ۵

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۴ از ۳۷	عنوان : شاخص های عملکرد	فصل : ششم

فصل ششم :

شاخص های عملکرد

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۵ از ۳۷	عنوان : شاخص های عملکرد	فصل : ششم

شاخص های عملکرد و بهبود نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها:

به منظور کنترل عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها و بهبود مستمر در اجرای آن ، محاسبه شاخص های عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها و رشد آنها ضروری است .

۶-۱- شاخص کیفیت پیشنهادها

این شاخص با درصد پیشنهادهای تصویب شده به بررسی شده در سال تعریف میگردد. متوسط این شاخص در شرکتها و سازمانهایی که بین ۱-۳ سال نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها را به اجرا گذاشته اند حدود ۲۰٪ است لازم است ظرف یک برنامه ۱۰ ساله این شاخص از ۲۰٪ به حدود ۷۰٪ افزایش یابد و لذا همه ساله باید این شاخص را با توجه به توانایی اجرایی سازمان نسبت به سال قبل بین ۳ تا ۵ درصد افزایش داد و جهت دسترسی به اهداف برنامه اقدامات عملی لازم از قبیل افزایش آموزش کارکنان و آشنایی آنها با مسائل تخصصی فرآیند فعالیتها و راهنمایی جهت افزایش کیفیت پیشنهادها انجام گیرد.

۶-۲- شاخص اجرای پیشنهادها

این شاخص با درصد پیشنهادهای اجرا شده به پیشنهادهای تصویب شده تعریف میگردد که باید هر سال افزایش یابد تا به حدود ۷۰٪ برسد، (یعنی حتی المقدور ۷۰٪ پیشنهادهای تصویب شده ظرف یکسال اجرا شده باشد). بدیهی است تعیین نرخ افزایش این شاخص تنها با عنایت به شرایط و مقتضیات سازمان امکان پذیر خواهد بود.

۶-۳- شاخص مشارکت کارکنان

این شاخص با درصد تعداد کارکنانی که ظرف یکسال حداقل یک پیشنهاد ارائه نموده اند به کل کارکنان تعریف میگردد. متوسط این شاخص در سه سال اول اجرای نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در شرکتها حدود ۲۰٪ است که لازم است سالانه بین ۳ تا ۵ درصد افزایش یابد تا به حدود ۶۰٪ ظرف ۱۰ سال برسد .

شاخص های فوق برای هر سال مورد توجه قرار می گیرد که باید بطور مستمر توسط دبیرخانه محاسبه و به کمیسیون توسعه مدیریت ارائه گردد. شاخص های ذیل نیز باید در قالب فرم گزارش عملکرد نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها بصورت شش ماهه تهیه گردیده و در اختیار کمیسیون توسعه مدیریت قرار گیرد .

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۶ از ۳۷	عنوان : شاخص های عملکرد	فصل : ششم

NO	شاخص	فرمول اندازه گیری	دوره اندازه گیری
۱	تعداد پیشنهادهای رسیده به دبیر خانه	_____	سه ماه
۲	درصد پیشنهادهای بررسی شده	۱۰۰* (کل پیشنهادهای دریافت شده در همان دوره / پیشنهاد های بررسی شده در دوره مورد بررسی)	شش ماه
۳	درصد پیشنهادهای رد شده	۱۰۰* (پیشنهاد های قبول شده در همان دوره / پیشنهادهای رد شده در دوره مورد بررسی)	شش ماه
۴	درصد افراد مشارکت کننده	۱۰۰* (کل پرسنل / تعداد پیشنهاد دهندگان)	شش ماه
۵	درصد افراد مشارکت کننده از هر واحد	۱۰۰* (کل پرسنل همان واحد / تعداد پیشنهاد دهندگان در یک واحد)	شش ماه
۶	درصد پیشنهادهای اجرا شده	۱۰۰* (پیشنهاد های اجرا شده / پیشنهادهای قبول شده)	یک سال
۷	درصد پیشنهادهای پذیرفته شده	۱۰۰* (پیشنهاد های بررسی شده / پیشنهادهای قبول شده)	شش ماه
۸	سرانه پیشنهادها	کل پرسنل / کل پیشنهادها	شش ماه
۹	سرانه پیشنهادهای هر واحد	تعداد کل پرسنل همان واحد / کل پیشنهادهای دریافت شده از یک واحد	شش ماه
۱۰	مبلغ پاداش پرداخت شده	_____	یک سال
۱۱	متوسط زمان بررسی پیشنهاد	_____	شش ماه

تبصره ۱: منظور از کل پرسنل (نیروهای قراردادی - پیمانی - حجمی و مشاور) می باشد .

هدف گذاری شاخص ها : با توجه به الزامات شرکت توانیر هدف گذاری به صورت سالیانه توسط کمیته پذیرش ، بررسی و پیگیری پیشنهادها ، پیشنهاد و پس از طرح در کمیته راهبری توسعه مدیریت، تصویب می گردد.

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	

APDCO – SUGGESTION : کد	آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	شرکت توزیع نیروی برق اهواز
صفحه : ۳۷ از ۳۷	عنوان : پیوست – فرم های نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها	فصل : ---

پیوست :

فرم های نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

تاریخ صدور : ۹۷/۰۳/۰۵	مهر کنترل	تصویب	تایید	تهیه	نام و امضاء
بازنگری : ۵		حسن کریمی	مهرداد فارسی مدان	اسماء نامداری	