


شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ( سهامی خاص ) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		



**شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ( سهامی خاص )**  
**زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو**

## نظام پیشنهادها

# آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها


**تصویب کننده :**

– مدیر عامل

**دریافت کنندگان جهت اجرا :**

– قائم مقام ها – معاونین و مدیران دفاتر مستقل شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان

صفحه ۱ از ۲۲	امضاء :
--------------	---------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

<b>فهرست مطالب</b>	
	<b>مقدمه</b>
	<b>اهداف</b>
	<b>دامنه کاربرد</b>
	<b>تعاریف</b>
	<b>روش و ضوابط اجرایی</b>
	<b>پیوستها</b>

صفحه ۱۲ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
---------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		


## ۱- مقدمه :

انسان ها در فرآیند کار ، نه ابزار و وسیله بلکه عاملی مؤثر در تحقق اهداف سازمان هستند. سازمانهایی که بدین حقیقت باور دارند ، می باید در پی ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کارکنان خود برآیند چرا که همفکری ، مشارکت و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب می شود تا امور به وجه بهتری انجام شود . با توجه به اینکه نظام های مدیریتی به عنوان نرم افزار های فناوری و ابزارهای اصلی فرآیند توسعه و منابع انسانی از عوامل زیربنایی در این فرآیند محسوب می شوند ، هر گونه توفیق در فرآیند توسعه پایدار ، مشروط به توفیق در توسعه منابع انسانی است . از این رو اهمیت و ضرورت توجه به نظام های مدیریتی توسعه منابع انسانی از جایگاه ویژه ای برخوردار است .

نظام پیشنهاد ها به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد ، هم از لحاظ نظری و هم در عمل در جهت توسعه منابع انسانی از جایگاه مناسبی در بسیاری از کشورهای جهان از جمله کشور عزیزمان ایران برخوردار است . این موضوع در بخشنامه ۱۹۰۰/۱۹۵۹۴۰ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۴ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ( سابق ) تصریح شده و در نظامنامه پذیرش و بررسی پیشنهاد های وزارت نیرو در سال ۱۳۸۶ نیز به این نظام پرداخته شده است .

شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان نیز برآن است تا در قالب اسقرار نظام پیشنهاد ها با همکاری کلیه افراد شرکت و ذینفعان بیرونی ، در باره روش های حل مسائل و ارتقای بهره وری شرکت ، فعالانه اندیشیده و بدین طریق یک نظام همفکری و هم اندیشی و زمینه بهره گیری از خلاقیت های کلیه اعضای سازمان برای رسیدن به اهداف شرکت را به وجود آورد .

صفحه ۳ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
--------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

## ۲-اهداف :


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

۱. بهبود مستمر از طریق افزایش توجه و حساسیت کارکنان به اصلاح امور و تبدیل کردن آن به یکی از عادات سازمانی تمامی کارکنان
۲. گسترش فرهنگ مشارکت و همکاری داوطلبانه همراه با تقویت روحیه مسئولیت پذیری و تعلق سازمانی
۳. ارج نهادن به شأن و منزلت انسانی کارکنان و سایر ذینفعان و بهره گیری و ارتقای توانایی ها و سرمایه های فکری آنها
۴. شکوفایی استعدادها و افزایش روحیه خلاقیت ، نوآوری و تشویق هم اندیشی و کار گروهی
۵. همسو نمودن اهداف کارکنان با اهداف سازمانی
۶. افزایش بهره‌وری و استفاده مناسب و کیفی از منابع و سرمایه های انسانی و مالی

## ۳-محدوده اجرا:

این نظام نامه صرفاً جهت اجرا در شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان تدوین شده است .

صفحه ۴ از ۲۲	امضاء :
--------------	---------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

## تعاریف :

**پیشنهاد :** هر نوع ایده، ابتکار، نظر و راهکار در راستای بهبود فعالیتهای و فرآیندهای انجام کار، ارتقای بهره وری و کیفیت، صرفه جویی و کاهش هزینه ها، افزایش ایمنی و سلامت، افزایش رضایتمندی کارکنان و مشتریان که به طور مستقیم یا غیر مستقیم با وظایف شرکت مرتبط باشد پیشنهاد تلقی می گردد.


**پیشنهاد دهنده :** کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از کارکنان شامل رسمی، قراردادی، شرکتی و ... و خانواده کارکنان، ارباب رجوع، پیمانکاران و دانشگاهیان و صاحبان فکر و اندیشه در صورت ارائه پیشنهادهای مفید و مؤثر به عنوان پیشنهاد دهنده در نظام پیشنهادهای شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان محسوب می گردند.

**نظام پذیرش و بررسی 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 سازمان است.

**نظام نامه پذیرش و بررسی پیشنهادها :** سندی است رسمی که اجزاء، جایگاه، وظایف و ارتباطات نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها را تعیین می نماید.

**آیین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها :** سندی است رسمی که روش اجرای هر یک از سلسله عملیات مرتبط با نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها را تعیین می نماید.

صفحه ۵ از ۲۲	امضاء :
--------------	---------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

## ۵- روش و ضوابط اجرایی :

### ۵-۱- ارائه پیشنهاد :

#### ۵-۱-۱- روش ارائه پیشنهادها :

کارکنان ، پیمانکاران ، خانواده کارکنان ، مراجعه کنندگان و تمامی شهروندان می توانند در چارچوب این آیین نامه پیشنهادهای خود را بصورت فردی یا گروهی با تکمیل فرم ارائه پیشنهاد ، ارائه نمایند.

#### ۵-۱-۲- نحوه دسترسی به فرم ارائه پیشنهاد :

فرم ارائه پیشنهاد از روشهای زیر قابل دسترسی می باشد :

- سایت نظام پیشنهادها
- دبیرخانه نظام پیشنهادها
- دبیرخانه شرکت
- سایر محل هایی که برای این کار اختصاص داده خواهند شد .

#### ۵-۱-۳- نحوه ارسال فرم ارائه پیشنهاد به دبیرخانه کمیته اجرایی نظام پیشنهادها :

پس از تکمیل فرم ارائه پیشنهاد ، فرم مزبور را می توان از یکی از روشهای زیر به دبیرخانه کمیته نظام پیشنهادها شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ارسال نمود :

- از طریق وب سایت شرکت
- حضوری با مراجعه به محل دبیرخانه نظام پیشنهادها
- پست و ارسال فرم به آدرس دبیرخانه نظام پیشنهادها
- پست الکترونیکی به آدرس الکترونیکی دبیرخانه نظام پیشنهادها
- صندوق های جمع آوری پیشنهادها

صفحه ۱۶ از ۲۲	امضاء :
---------------	---------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

### ۵-۳- پذیرش پیشنهاد :

- کلیه پیشنهادها در دبیرخانه نظام پیشنهادها مورد بررسی اولیه قرار می گیرد. پیشنهاد هایی که خارج از چارچوب نظام پیشنهادها بوده و مورد قبول واقع نخواهد شد ، عبارتند از :
- پیشنهاد های تکراری که همانند آنها قبلاً ارائه شده باشد .
  - پیشنهادهایی که تنها به ذکر مشکل پرداخته و توضیحی راهگشا و راه حلی همراه ندارد .
  - پیشنهاداتی که در حوزه فعالیت های شرکت نیستند .
  - پیشنهاداتی که در زمان دریافت جزو سیاست های سازمان بوده و در برنامه ها و در دستور کار قرار داشته باشند ، اما به دلیل عدم آگاهی فرد ، پیشنهاد ارائه شده است .
  - پیشنهادات مربوط به تغییر ساعات کاری ( و کلاً پیشنهاداتی که با قوانین تصویب شده مغایرت دارند ) .
  - پیشنهاد های مربوط به عزل و نصب کارکنان
  - شکایات
- در صورتیکه پیشنهاد در یکی از موارد فوق صدق کرده و در مراتب طی فرم رد پیشنهاد به اطلاع پیشنهاد دهنده می رسد .

بطور کلی شرایط عمومی پذیرش پیشنهادها عبارتند از :

- پیشنهاد جدید بوده و جزو فعالیت های در حال انجام شرکت نباشد .
- پیشنهاد باید توجیه فنی ، اقتصادی ، کاربردی و کیفی داشته باشد .
- پیشنهاد باید قابل استفاده در شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان باشد .
- پیشنهاد در قالب قرارداد کارشناسی و یا پروژه تحقیقاتی قبلاً اجرا و یا تصویب نشده باشد .

صفحه ۷ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
--------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

#### ۵-۴- ثبت پیشنهادها :

دبیرخانه پس از وصول پیشنهاد در صورتیکه نیاز به اصلاح نداشته باشد ، آنرا ثبت نموده و شماره ثبت را در فرم اعلام وصول پیشنهاد درج و به پیشنهاد دهنده ارائه می دهد . شماره ثبت پیشنهاد جهت پیگیری آن الزامی است .

- در صورتیکه پیشنهاد ناقص ، نامفهوم یا بد خط بوده و یا اشکالات اجرایی قابل رفع داشته باشد ، جهت اصلاح و تکمیل ، طبق فرم عودت پیشنهاد جهت تکمیل به پیشنهاد دهنده بازگشت داده می شود .

#### ۵-۵- بررسی پیشنهادها :

کلیه پیشنهادهای پذیرش شده بدون ذکر نام پیشنهاد دهنده در کمیته اجرایی نظام پیشنهادها مطرح شده و مورد بررسی و تصمیم گیری قرار می گیرند .

در صورتیکه پیشنهاد نیاز به بررسی کارشناسی داشته باشد ، به کارشناس یا گروه کارشناسی ( پیشنهاد به نماینده معاونت مربوطه در کمیته نظام پیشنهادها ارجاع داده می شود و نماینده معاونت در مورد انتخاب کارشناس اقدام می نماید ) مربوطه طی فرم درخواست کارشناسی با تعیین مهلت کارشناسی ارجاع داده می شود . نتیجه کارشناسی از طریق فرم اعلام نظر کارشناسی به دبیر کمیته اعلام می گردد و پیشنهاد کارشناسی شده مجدداً در کمیته اجرایی مطرح می شود . در صورتیکه گروه کارشناسی ( کارشناس ) به مدت بیشتری نیاز داشته باشد ، طی فرم تمدید مهلت کارشناسی مهلت مشخص دیگری برای انجام کارشناسی تعیین می نماید . در صورتیکه گروه کارشناسی ( کارشناس ) در مهلت تعیین شده به دبیرخانه پاسخ ندهد ، دبیر کمیته موضوع را از طریق فرم پیگیری درخواست کارشناسی پیگیری می نماید . در صورتیکه کمیته اجرای نظر کارشناسی را قانع کننده ندانند ، جهت تکمیل نظر کارشناسی مجدداً در خواست کارشناسی انجام می شود . امتیاز و حق - الزحمه کارشناسی طبق بند ۵-۷ این آیین نامه محاسبه و جهت پرداخت طی فرم پاداش کارشناسی به اطلاع امور مالی رسیده و یک نسخه از فرم مزبور برای کارشناسان جهت پیگیری از امور مالی ارسال خواهد شد .

صفحه ۸ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
--------------	----------------



شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

#### ۵-۵-۱ - پیشنهاد هایی که مورد تصویب قرار می گیرند :

در صورتیکه پیشنهادی مورد تصویب قرار گیرد مراتب توسط دبیر نظام پیشنهادها طی فرم اعلام تصویب پیشنهاد به پیشنهاد دهنده اعلام می گردد . همچنین پاداش طبق بند ۵-۶ این آیین نامه محاسبه و جهت پرداخت طی فرم پاداش پیشنهادهای تصویب شده به اطلاع امور مالی و کپی آن جهت پیگیری از امور مالی به پیشنهاد دهنده خواهد رسید.

#### ۵-۵-۲ - پیشنهاد هایی که مورد تصویب قرار نمی گیرند :

در صورتیکه پیشنهادی مورد تصویب قرار نگیرد ، مراتب عدم تأیید پیشنهاد ، توسط دبیر نظام پیشنهادها طی فرم عدم تأیید پیشنهاد به پیشنهاد دهنده اعلام می گردد . همچنین در صورت تعیین پاداش برای پیشنهادهای رد شده جهت پرداخت طی فرم پاداش پیشنهاد های رد شده به اطلاع امور مالی و کپی آن جهت پیگیری از امور مالی به پیشنهاد دهنده خواهد رسید.

#### ۵-۶ - نحوه ارزیابی و محاسبه پاداش پیشنهاد ها :

##### ۵-۶-۱ - نحوه ارزیابی و امتیاز دهی به پیشنهاد ها :

- پیشنهاد ها بر اساس نوع منافع که برای شرکت ایجاد می کنند به دو دسته کمی و کیفی تقسیم می شوند .
- **پیشنهاد های کیفی :** منابع حاصل از اجرای این نوع پیشنهادها قابل محاسبه ریالی نمی باشند . مانند پیشنهاد های افزایش کیفیت ، ایمنی ، خدماتی ، اصلاح گردش کار و ...
  - **پیشنهاد های کمی :** منابع حاصل از اجرای این گونه پیشنهاد ها بصورت ریالی قابل محاسبه می باشد .
  - تشخیص کمی با کیفی بودن پیشنهاد به عهده کمیته اجرایی نظام پیشنهادها می باشد .
- در جدول زیر نحوه ارزیابی و امتیاز دهی به پیشنهاد ها بر اساس سه گروه معیار ارائه شده است :

صفحه ۱۹ از ۲۲	امضاء :
---------------	---------



شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص)  
زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو

## نظام پیشنهادها

شماره سند :

تاریخ صدور : / /

شماره تجدید نظر : صفر

تاریخ تجدید نظر : / /

## آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها

گروه	ردیف	عوامل امتیازدهی	حداکثر امتیاز		
۱- عوامل مربوط به پیشنهاد	۱-۱	کامل ، واضح و پیوست بودن مدارک لازم	۱۰۰		
		فاقد مدارک		*۱۰	
		مدارک تا حدودی کامل است		۶۰	
	۲-۱	قابلیت اجرایی	برای اجرایی شدن ، اصلاحات اساسی مورد نیاز است	۱۰۰	
		پاره ای اصلاحات مورد نیاز است	۶۰		
		راهکار کاملاً درست و قابل اجراست	۱۰۰		
	۳-۱	گستره پیشنهاد	قابلیت اجرایی در یک واحد یا یک مورد	۱۰۰	
		قابل اجرا در تعدادی از واحدها	۶۰		
		قابل اجرا در تمامی واحدها	۱۰۰		
	۴-۱	نوآوری	هیچ نوآوری ندارد	۱۰۰	
			موضوع ساده ای که قبلاً به آن توجه نشده است		۳۰
			ایده خیلی خوب		۷۰
ایده خیلی عالی که تا به حال کمتر شنیده شده است			۱۰۰		
۵-۱	میزان زحمات ارائه طرح	هیچ تحقیقی برای ارائه پیشنهاد صورت نگرفته است	۱۰۰		
		برخی مستندات جمع آوری شده است		۵۰	
		تحقیقات گسترده جهت ارائه طرح انجام شده است		۱۰۰	
۲- عوامل مربوط به پیشنهاددهنده	۱-۲	سطح سازمانی	۱۰۰		
		کارکنان دارای تحصیلات کمتر از کارشناسی		۱۰۰	
		* پیشنهاد دهندگان خارج از شرکت با تحصیلات کمتر از کارشناسی		۶۰	
		کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر			
		* پیشنهاد دهندگان خارج از شرکت با تحصیلات کارشناسی و بالاتر			
		رئیس گروه ، مدیران امور و دفاتر ، پیمانکاران ( بجز مشاورین ، معاونین و مدیر عامل ) و ...	۳۰		

امضاء :



شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص)  
زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو

## نظام پیشنهادها

شماره سند :

تاریخ صدور : / /

شماره تجدید نظر : صفر


تاریخ تجدید نظر : / /

## آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها

گروه	ردیف	عوامل امتیازدهی	حداکثر امتیاز	
۲- عوامل مربوط به سودمندی پیشنهاد	۱-۳	افزایش سود یا کاهش هزینه (کمتر از ۲۰ میلیون ریال در سال)	۲۰*	
		افزایش سود یا کاهش هزینه (۲۰ الی ۵۰ میلیون ریال در سال)	۴۰	
		افزایش سود یا کاهش هزینه (۵۰ الی ۱۰۰ میلیون ریال در سال)	۶۵	
		افزایش سود یا کاهش هزینه (۱۰۰ الی ۱۵۰ میلیون ریال در سال)	۱۰۰	
		افزایش سود یا کاهش هزینه (۱۵۰ الی ۲۰۰ میلیون ریال در سال)	۱۴۰	
	۲-۳	بهبود در عملکرد ، فرآیندها ، رویه ها ، دستورالعملها ، فرمها و منابع	کم	۴۰*
			متوسط	۹۰
			زیاد	۱۴۰
	۳-۳	بهبود شرایط محیطی کار و زیباسازی	کم	۱۰*
			متوسط	۲۵
			زیاد	۴۰
	۴-۳	افزایش ایمنی	کم	۲۰*
			متوسط	۵۰
			زیاد	۸۰
	۵-۳	هزینه انجام پیشنهاد (فقط در مورد پیشنهادات کیفی)	کم	۱۴۰
			متوسط	۸۰
			زیاد	۴۰*
	مجموع امتیاز			۱۰۰۰

\* حداقل امتیاز صفر می باشد .

امضاء :	صفحه ۱۱ از ۲۲
---------	---------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

از آنجاییکه میزان هزینه اجرای پیشنهاد درمورد پیشنهادات کمی ، درمقدار سود نهایی محاسبه می شود ، عامل ۳-۵ از عامل سودمندی برای پیشنهادات کمی در نظر گرفته نمی شود .


### ۵-۶-۲- پاداش پیشنهادها ونحوه پرداخت :

- مبلغ ریالی پاداش پیشنهادها به ازای هرامتیاز ۲۰۰۰۰ ریال می باشد . این مبلغ درهرسال توسط کمیته اجرایی قابل بازنگری است .

$$۲۰۰۰۰ \text{ (ریال)} \times \text{ضریب کار گروهی} \times \text{امتیاز پیشنهاد} = \text{پاداش پیشنهاد (ریال)}$$

- از آنجاییکه سقف امتیاز هر پیشنهاد ۱۰۰۰ است ، سقف مبلغ پاداش باتوجه به رابطه بالا ۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال می باشد .
- ضریب کار گروهی درمورد پیشنهادات گروهی ، باتوجه به تعداد نفرات پیشنهاد دهنده ، ۱/۲ تا ۱/۵ در نظر گرفته شده و در پیشنهادات فردی یک می باشد .
- مبلغ فوق حداقل پاداش مربوط به هر پیشنهاد است و کمیته می تواند مشوق هایی دیگر را نیز برای افزایش نرخ مشارکت کارکنان برای ارائه دهندگان پیشنهادات لحاظ نماید .
- کلیه پاداشهای نقدی بصورت خالص پرداخت شده و مشمول مالیات نمی باشد .
- در صورتیکه درحین یا پس از اجرای پیشنهاد مشخص گردد که پیشنهاد منجر به نتایج مطلوب و پیش بینی شده نگردیده ، پاداشهای پرداخت نشده حذف ، اما پاداش پرداخت شده مسترد نمی گردد .
- به پیشنهادهای مردود نیز هدایایی تعلق خواهد گرفت . نوع و میزان هدیه درابتدای هر سال توسط کمیته نظام پیشنهادها تعیین خواهد شد .
- چنانچه پیشنهاد بصورت گروهی ارائه شده باشد ، پاداش تعلق یافته به پیشنهاد در وجه یک نفر نماینده منتخب پیشنهاد دهندگان پرداخت می گردد.
- ۷۰٪ از مبلغ پاداش محاسبه شده برای پیشنهادهای مصوب ، هنگام تصویب پیشنهاد و ۳۰٪ باقیمانده پس از اجرای پیشنهاد به پیشنهاد دهنده (ها) پرداخت می شود .

صفحه ۱۲ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
---------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

### ۵-۶-۳- پاداش اضافه :

درمورد پیشنهادات کمی که میزان سود سال اول آنها بیش از ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال باشد ، پاداش اضافه با در نظر گرفتن ضریب ۰/۰۲ بر مبنای مازاد سود بدست آمده ، به فرد پیشنهاد دهنده اعطا می گردد .

$$۰/۰۲ \times \text{ضریب کار گروهی} \times (۲۰۰۰۰۰۰۰۰ - \text{سود بدست آمده در سال اول}) = \text{پاداش اضافه}$$


- سقف امتیاز برای پاداش اضافه ۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال برای یک نفر پیشنهاد دهنده و حداکثر ۳۰۰۰۰۰۰۰ ریال برای پیشنهادهای گروهی می باشد .

### ۵-۶-۴- پاداشهای غیر نقدی برای پیشنهادها :

کمیته اجرایی نظام پیشنهادها می تواند برای انگیزش و قدردانی بیشتر علاوه بر پاداشهای نقدی یا قسمتی از پاداشهای نقدی یا بجای پاداشهای نقدی (در صورت موافقت پیشنهاد دهنده) به خصوص پیشنهادهای بالاتر از سقف تعیین شده برای پاداشهای نقدی ، یکی یا ترکیبی از پاداش های غیر نقدی مانند فهرست زیر را اختصاص دهد :

- معرفی بعنوان کارمند نمونه
- ایجاد فرصتهای مطالعاتی و آموزشی
- ارتقای شغل
- ارائه تشویق نامه جهت درج در پرونده
- مرخصی تشویقی
- اعزام به سفرهای آموزشی ، کارشناسی ، زیارتی و سیاحتی بصورت فردی و خانوادگی
- اهدای بن خرید کالا
- اهدای هدایایی مانند کتاب یا وسایل کمک آموزشی
- اعزام فرزندان کارکنان به اردوهای آموزشی تفریحی

صفحه ۱۳ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
---------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

### ۵-۷- نحوه ارزیابی ، امتیاز دهی و محاسبه پاداش کارشناسی :

نظرات کارشناسی توسط کمیته اجرایی مورد ارزیابی قرار گرفته و در صورت تأیید ، حق الزحمه کارشناسی به ازای هر پیشنهاد پرداخت می گردد . امتیاز کارشناسی طی جدول زیر محاسبه و حق الزحمه براساس آن پرداخت می گردد .

ردیف	شرح	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز
۱	درجه تخصصی پیشنهاد ونحوه برخورد کارشناسی با آن	۱	۵
۲	سرعت انجام کارشناسی (انجام به موقع)	۰	۵
۳	کفایت مطلوب برای تصمیم گیری	۰	۵
$20000 \text{ (ریال)} \times \text{تعداد کارشناسان} \times \text{ضریب کار گروهی} \times \text{امتیاز کارشناسی} = \text{پاداش هر کارشناس (ریال)}$			

- حداکثر تعداد کارشناسان برای بررسی یک پیشنهاد سه نفر است .
- ضریب کار گروهی ، بنا به جدول زیر تعیین می شود :

تعداد کارشناسان	ضریب کار گروهی
۱	۱
۲	۰/۸
۳	۰/۶

- در صورت بالابودن درجه تخصصی پیشنهاد ، کمیته می تواند ضریبی از ۱/۱ تا ۲ برای پاداش کارشناسی در نظر گیرد .
- حق الزحمه کارشناسی ، یکبار به پس از تأیید کمیته و با امضای رئیس کمیته ، توسط امور مالی به کارشناسان پرداخت خواهد شد .

صفحه ۱۴ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
---------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

#### ۵-۸- نحوه ارزیابی ، امتیازدهی و محاسبه پاداش اعضای کمیته اجرایی :

- پرداخت حق الزحمه حضور در جلسات کمیته پیشنهادها بر اساس دستورالعمل ابلاغی شرکت توانیر پرداخت می گردد .
- هر سه ماه یکبار ، گزارش عملکرد نظام پیشنهادها توسط دبیرخانه نظام پیشنهادها تهیه و براساس آن پاداش اعضای کمیته توسط رئیس کمیته پیشنهادها تعیین و پس از تصویب مدیرعامل پرداخت می گردد .

#### ۵-۹- نحوه ارزیابی ، امتیازدهی و محاسبه پاداش دبیرخانه :

- هر سه ماه یکبار ، گزارش عملکرد نظام پیشنهادها توسط دبیرخانه نظام پیشنهادها تهیه و براساس آن پاداش اعضای دبیرخانه توسط رئیس کمیته پیشنهادها تعیین و پس از تصویب مدیرعامل پرداخت می گردد .

#### ۵-۱۰- اجرای پیشنهاد :

- پس از تأیید و تصویب پیشنهاد در کمیته اجرایی ، اجرای پیشنهاد به تصویب مدیرعامل نیاز دارد .
- پس از تصویب اجرای پیشنهاد توسط مدیرعامل ، اجرای پیشنهاد به معاونت یا مدیریت مربوطه طی فرم اجرای پیشنهاد ابلاغ خواهد شد .
- در صورتی که واحد مسئول اجرای پیشنهاد دارای نیرو با فرصت کافی برای اجرای پیشنهاد نباشد ، می تواند اجرای پیشنهاد را به صورت عقد قرارداد با مشاور یا کارگزار بیرونی انجام دهد . در این صورت ، خود واحد به عنوان ناظر اجرای پیشنهاد ایفای نقش خواهد کرد و کماکان موظف به ارائه گزارشات لازم به دبیرخانه است .
- واحد اجرایی مربوطه موظف است زمانبندی اجرای پیشنهاد را قبل از اجرا و نتایج حاصل از آن را حین و پس از اجرا به دبیرخانه نظام پیشنهادها طی فرم زمانبندی اجرای پیشنهاد اعلام نماید .

صفحه ۱۵ از ۲۲	<b>امضاء :</b>
---------------	----------------

شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

- اگر اجرای برخی پیشنهادها با مشکل مواجه شود و نیاز به تغییرات داشته باشد ، مشکلات و تغییرات لازم جهت اصلاح آن به دبیرخانه و سپس کمیته اجرایی منعکس می شود تا در جهت رفع آنها بررسی و تصمیم گیری شود .

- اگر کمیته اجرایی برای اجرای پیشنهاد مهلت تعیین کند ، رعایت زمان در اجرای پیشنهاد از سوی واحد مجری الزامی است .

- تهیه هرگونه طرح اجرایی جهت اجرای پیشنهاد باید در زمانبندی اجرای پیشنهاد و توسط واحد مجری صورت گیرد .

- در صورتیکه واحد مورد ارزیابی عملکرد قرار گیرد ، گزارش اجرا و درصد پیشرفت پیشنهاد را باید در گزارش عملکرد خود منعکس نماید .

پس از نهایی شدن اجرای پیشنهاد ، خاتمه کار توسط واحد مجری طی فرم اعلام خاتمه اجرای پیشنهاد به اطلاع دبیرخانه نظام پیشنهادها خواهد رسید .

#### ۵-۱۰-۱- همکاران اجرای پیشنهاد :

در صورتیکه اجرایی شدن یک پیشنهاد نیاز به اجرای نمونه ای ( پایلوت ) داشته باشد ، همکاران اجرایی برای پیشنهاد انتخاب و تا رسیدن آن به مرحله بهره برداری همکاری می کنند . به منظور جلب همکاری و تسریع اجرای پیشنهادها ، به همکاران اجرایی پاداش تعلق می گیرد .


همکاران اجرای پیشنهاد ، طی فرم اعلام تیم همکاران اجرای پیشنهاد ، بهمراه زمانبندی توسط واحد اجرایی به دبیرخانه نظام پیشنهادها اعلام می شوند .

- از میان همکاران اجرایی یک نفر بعنوان مسئول اجرای پیشنهاد تعیین و طی فرم فوق به دبیرخانه اعلام می شود . مسئول اجرایی معمولاً مدیر واحد اجرایی است ، اما می تواند با تأیید وی ، یکی دیگر از همکاران اجرایی جایگزین گردد . کلیه مسئولیت‌های هماهنگی همکاران ، پاسخگویی و تعامل با دبیرخانه و جلب مشارکت سایر همکاران و پایش رعایت زمانبندی اجرای پیشنهاد به عهد مسئول اجرای پیشنهاد است .

- تعداد همکاران جهت اجرای پیشنهاد نباید بیش از تعداد تعیین شده توسط کمیته اجرایی برای اجرای پیشنهاد باشند .

- در صورتیکه همکاران اجرایی متشکل از همکاران شاغل در شرکت باشند ، لازم است در این خصوص ، خارج از وقت موظف اداری اقدام نمایند .




شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ( سهامی خاص ) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

### ۵-۱۰-۲- ارزیابی اجرای پیشنهاد :

پس از اعلام خاتمه اجرای پیشنهاد طی فرم مربوطه به دبیرخانه نظام پیشنهادها ، کمیته اجرایی اجرای پیشنهاد را ارزیابی نموده و یا کارشناس یا کارشناسان را مسئول ارزیابی آن می نماید . دبیرخانه طی فرم درخواست ارزیابی اجرای پیشنهاد این امر را از کمیته تخصصی درخواست می نماید . نتیجه ارزیابی در تعیین پاداش اجرای پیشنهاد مؤثر خواهد بود .

### ۵-۱۰-۳- پاداش همکاران اجرایی :


- این پاداش به پیشنهادهایی تعلق می گیرد که به تصویب مدیر عامل رسیده باشند .
- در صورتیکه پیشنهادی در حین اجرا بر اثر بروز برخی مشکلات پیش بینی نشده متوقف گردد و نهایی نشود ، پاداش همکاران اجرایی بسته به میزان پیشرفت کار و به تشخیص کمیته نظام پیشنهادها پرداخت خواهد شد .
- پاداش همکاران اجرایی متناسب با درصد همکاری هر یک از آنها و با توجه به نظر مسئول اجرایی پیشنهاد پرداخت می گردد .
- پاداش پرداختی به مجریان پیشنهاد ، به میزان ۴۰٪ پاداش نهایی تعلق گرفته به پیشنهاد دهنده می باشد . در صورتیکه واحد اجرایی نقش ناظر را ایفا نموده باشد ، این میزان به ۲۰٪ پاداش پیشنهاد تنزل می یابد .
- حداکثر مبلغ پاداش هر یک از همکاران اجرایی برای پیشنهادهای کمی نباید بیش از ۵۰٪ سودمندی آن باشد . در پیشنهادهای کیفی حداکثر ارزش پاداش همکاران اجرایی معادل مبلغ فوق خواهد بود که با نظر کمیته اجرایی می باشد .
- در تقسیم پاداش همکاران اجرایی ، پاداش مسئول اجراکننده پیشنهاد ، نباید بیش از ۱۲۰٪ بالاترین پاداش به سایر همکاران اجرایی آن باشد .
- پرداخت پاداش به همکاران اجرایی پس از بهره برداری از اجرای پیشنهاد صورت می گیرد .
- به همکارانی که اجرای پیشنهاد از وظایف سازمانی آنها باشد ، پاداشی تعلق نمی گیرد .
- با توجه به نوع و ماهیت پیشنهاد و نحوه اجرای آن و پس از ارزیابی اجرا ، در صورت صلاحدید کمیته اجرایی تقدیر کتبی از مجریان به عمل خواهد آمد که با امضای مدیرعامل ، یکی از معاونین یا مدیران کل خواهد بود .
- در صورتیکه ارزیابی اجرای پیشنهاد به کارشناس ( یا کارشناسانی ) سپرده شود ، مبلغ حق الزحمه کارشناسی با توجه به مبلغ پاداش واحد مجری ، توسط کمیته اجرایی تعیین خواهد شد .

		 <p>شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو</p>
شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<h2>نظام پیشنهادها</h2>	<h2>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</h2>

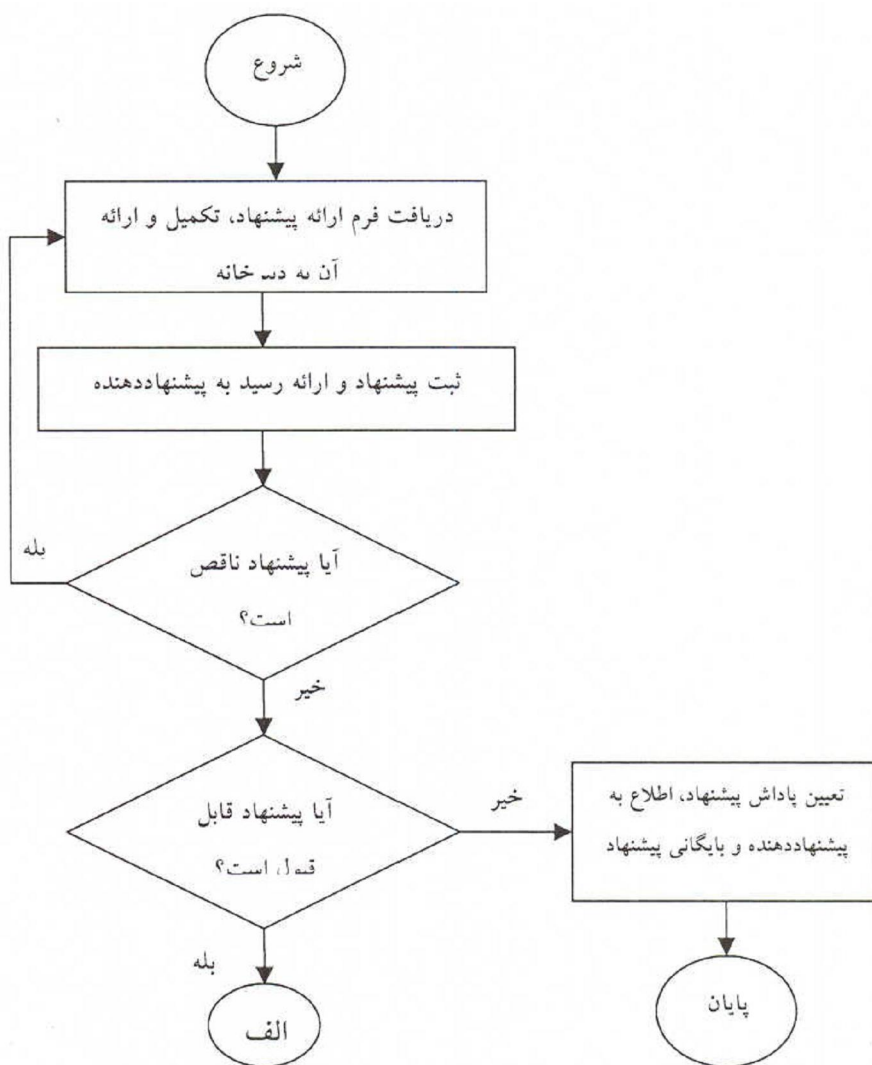
### ۵-۱۱- جمع بندی فرآیند اجرای نظام پیشنهادها :


اقدامات لازم درمورد یک پیشنهاد از زمان ارائه تا نهایی شدن اجرای آن در زیر خلاصه شده است :

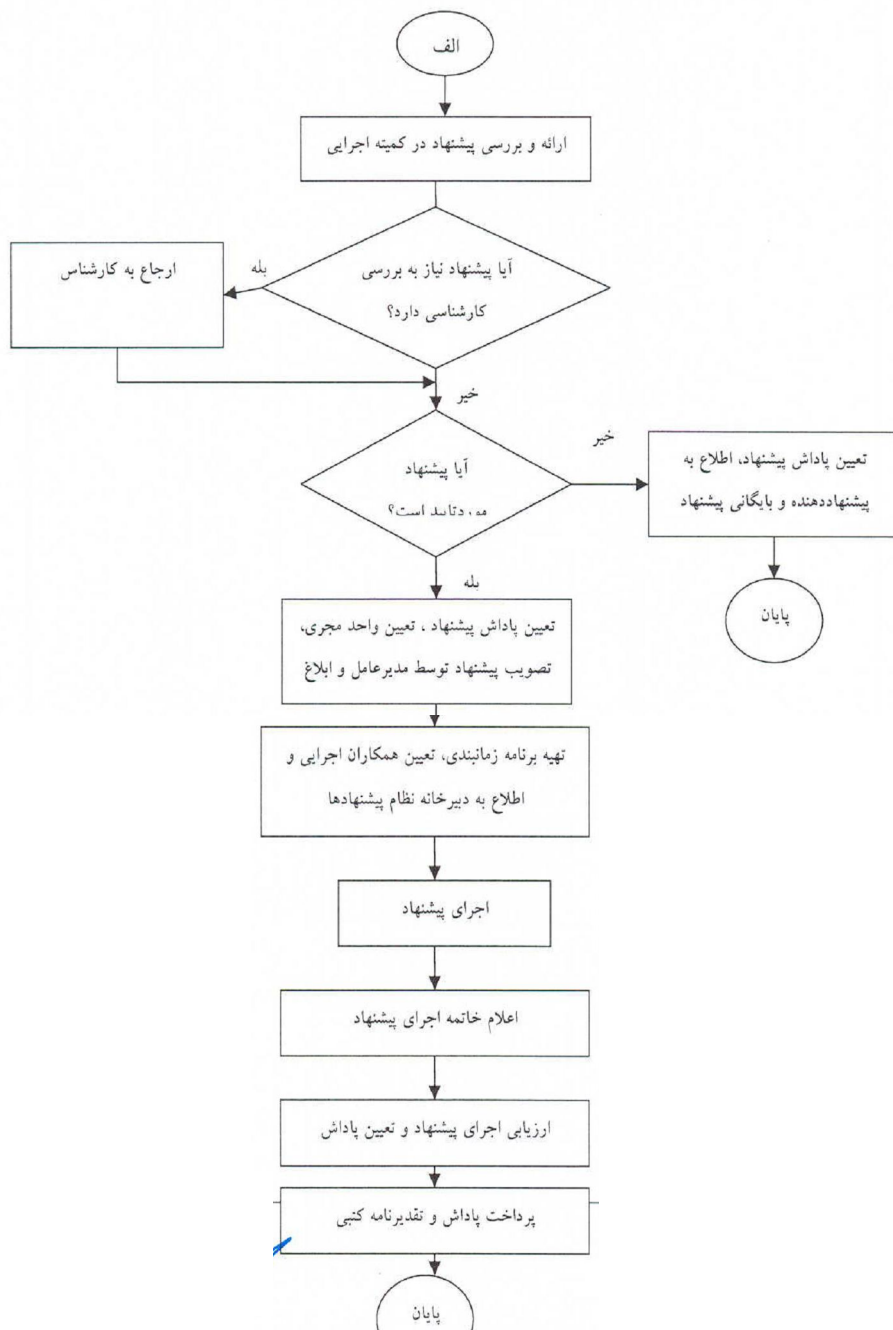
ردیف	مرحله کار	انجام دهنده / مسئول
۱	دریافت فرم ارائه پیشنهاد ، تکمیل و ارائه آن به دبیرخانه	پیشنهاد دهنده
۲	ثبت پیشنهاد و ارائه رسید به پیشنهاد دهنده	دبیرخانه نظام پیشنهادها
۳	بررسی اولیه و اعلام نتیجه بررسی به پیشنهاد دهنده در صورت نیاز به عودت فرم ارائه پیشنهاد جهت تکمیل آن و یا رد پیشنهاد	دبیرخانه نظام پیشنهادها
۴	طرح پیشنهاد در کمیته اجرایی و بررسی آن	کمیته اجرایی
۵	ارائه پیشنهاد به کارشناس در صورت نیاز به کارشناسی	دبیرخانه نظام پیشنهادها
۶	بررسی نظر کارشناسی درمورد پیشنهاد در کمیته اجرایی و تصمیم گیری در مورد آن	کمیته اجرایی
۷	اعلام تصمیم کمیته اجرایی درمورد پیشنهاد	دبیرخانه نظام پیشنهادها
۸	ارزیابی و محاسبه پاداش پیشنهاد و کارشناسی	کمیته اجرایی
۹	ابلاغ پیشنهادها و مصوب و دستور اجرا به واحد مجری	دبیرخانه نظام پیشنهادها
۱۰	اعلام زمانبندی اجرا و همکاران اجرایی به دبیرخانه نظام پیشنهادها	واحد مجری
۱۱	اعلام خاتمه اجرای پیشنهاد به دبیرخانه نظام پیشنهادها	واحد مجری
۱۲	ارزیابی نتیجه اجرا و اعلام به واحد مجری و صدور درخواست پرداخت پاداش به همکاران اجرایی	کمیته اجرایی
۱۳	تقدیرنامه کتبی مدیرعامل / معاونین / مدیران کل	مدیرعامل / معاونین / مدیران کل


شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<h2>نظام پیشنهادها</h2>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ( سهامی خاص ) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<h3>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</h3>		

#### ۵-۱۲- نمودار فرآیند نظام پیشنهادها :



شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<h2>نظام پیشنهادها</h2>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<h3>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</h3>		




	امضاء :	
شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان ( سهامی خاص ) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

### ۵-۱۳- ارزیابی نظام پیشنهادها :

به منظور بهبود مستمر نظام پیشنهادها ، ارزیابی نظام پیشنهادها بصورت دوره ای صورت می گیرد که برای شروع بصورت ۶ ماهه خواهد بود . بدین منظور شاخصهای عملکرد ، تعریف و در دوره تعیین شده پایش خواهند شد .

- تعریف و پایش شاخصها بعهدہ دبیرخانه نظام پیشنهادها و تصویب شاخصها و برنامه های بهبود در کمیته اجرایی نظام پیشنهادها صورت می گیرد .
- هدفگذاری و برنامه بهبود شاخصهای ارزیابی توسط کمیته اجرایی انجام می شود .

تبصره : این آیین نامه پس از اولین دوره ارزیابی به تشخیص کمیته اجرایی بازنگری خواهد شد و هدفهای بهبود برای دوره بعدی ارزیابی باتوجه به نتایج ارزیابی اول تعیین خواهد شد . پس از چند دوره هدفگذاری کوتاه مدت ، هدف - گذاری طولانی مدت به تشخیص کمیته ارزیابی انجام خواهد شد .

صفحه ۲۱ از ۲۲	امضاء :	
شماره سند : تاریخ صدور : / / شماره تجدید نظر : صفر تاریخ تجدید نظر : / /	<b>نظام پیشنهادها</b>	 شرکت توزیع نیروی برق استان گیلان (سهامی خاص) زیرمجموعه شرکت توانیر و وابسته به وزارت نیرو
<b>آیین نامه اجرایی نظام پیشنهادها</b>		

در حال حاضر شاخصهای ارزیابی عبارتند از :

- شاخص سرانه پیشنهاد در یک دوره زمانی مشخص :
- این شاخص از حاصل تقسیم تعداد پیشنهادهای ارائه شده از سوی کارکنان در دوره زمانی تعیین شده به تعداد کل کارکنان بدست می آید .
- شاخص کیفیت پیشنهادها در یک دوره زمانی مشخص :
- این شاخص از حاصل تقسیم تعداد پیشنهادهای مصوب به کل پیشنهادهای قابل قبول در یک دوره زمانی مشخص بدست می آید .
- شاخص اجرای پیشنهادها در یک دوره زمانی مشخص :
- این شاخص از حاصل تقسیم تعداد پیشنهادهای اجرا شده به کل پیشنهادهای مصوب در یک دوره زمانی مشخص بدست می آید .
- شاخص مشارکت کارکنان در یک دوره زمانی مشخص :
- این شاخص از حاصل تقسیم تعداد کارکنانی که در یک دوره زمانی مشخص حداقل یک پیشنهاد ارائه نموده اند به تعداد کل کارکنان بدست می آید .
- درانتهای هر دوره ارزیابی موارد زیر تعیین و مورد قدردانی توسط مدیر عامل قرار می گیرند .
- برترین پیشنهاد مصوب به تشخیص کمیته اجرایی
- فردی که بیشترین پیشنهادهای مصوب را پیشنهاد داده باشد .
- بهترین مجری یا گروه اجرایی
- بهترین فرد کمیته اجرایی با معرفی رئیس کمیته
- برترین کار گروه تخصصی

