

بسمه تعالی

دستورالعمل اجرایی آئین نامه

نظام پیشنهادات

مجتمع رضائی

واحد منابع انسانی - دبیرخانه

نظام پیشنهادات

تیر ماه - ۱۴۰۳

دستورالعمل اجرایی آئین نامه نظام پیشنهادات - مجتمع رضائی

با هدف بهره مندی از تجربیات ارزشمند کارکنان در اداره و رشد و تعالی روز افزون مجموعه ، آئین نامه نظام پیشنهادات تدوین گردید و امید است با مشارکت جمعی و با هدف هم افزایی ، شاهد پویایی بیش از پیش سازمان بوده ، و همه عوامل در بهینه سازی امور و با طرح توانمندی های بالقوه ، شایستگی های خود را ، ارائه نمایند .

دستورالعمل اجرایی آئین نامه نظام پیشنهادات به شرح زیر جهت اطلاع و اقدام اعلام می دارد :

۱) در اجرای بند ۳ ماده ۲ آئین نامه - اعضای بررسی کننده پیشنهادات شامل : مدیر اجرایی (رئیس) مدیر منابع انسانی (دبیر) مدیر واحد مربوطه (عضو) کارشناس صاحب نظر (حسب نیاز - بدون رای)

در صورتی که اعضای فوق ، از پیشنهاد دهندگان طرح باشند ، با ابلاغ مدیریت مجتمع فرد و افراد دیگری جایگزین اعضای اصلی می شوند .

۲) پیشنهادات برابر الگوی پیوست (فرم مربوطه) از سوی پیشنهاد دهندگان تنظیم ، و به واحد منابع انسانی ارائه می گردد .

۳) پیشنهادات واصله حد اکثر یک هفته پس از وصول ، مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد. و نتیجه آن به ذینفعان ابلاغ می گردد .

۴) فرد یا افراد پیشنهاد دهنده ، در صورت اعتراض به بررسی ها و نتایج ابلاغی ، درخواست تجدید نظر خود را با شرح مبسوط و مستدل ، ظرف سه روز از تاریخ ابلاغ به واحد منابع انسانی ارائه می نمایند .

۵) موضوع اعتراض مطابق بند ۳ - با حضور فرد پیشنهاد دهنده (در صورت پیشنهاد گروهی - سرپرستگروه) و در صورت نیاز با حضور کارشناس صاحب نظر ، بررسی مجدد صورت گرفته و نتیجه نهایی و قطعی به ذینفعان ابلاغ می گردد .

۶) واحد مالی براساس نتایج تایید شده (توسط مدیریت مجتمع) نسبت به پرداخت پاداش مصوب و هم چنین واحد منابع انسانی نسبت تهیه تقدیر نامه (حسب مورد) اقدام می نمایند.

۷) مدیریت مجتمع حسب شرایط ، به فعالین در زمینه پیشنهادات ، تشویقات خاص در نظر می گیرد .

واحد منابع انسانی - دبیرخانه نظام پیشنهادات - تیر ۱۴۰۳

مدیریت مشارکتی یک رویکرد مدیریتی پویا است که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان ایفا می کند . نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای کارکنان بعنوان یک ابزار اجرایی مدیریت مشارکتی ، نظام همکاری فکری و علمی کلیه اعضای یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روشهای حل مسائل و ارتقاء بهره وری فعالانه اندیشه کرده و حاصل آنرا در قالب طرحها و پیشنهادات به سازمان ارائه می کنند. و بدین طریق ، یک نظام همفکری و هم اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان بوجود می آید. این نظام که مبتنی بر اصل انسان مداری است، برای افکار و خلاقیت های کلیه اعضای سازمان ارزش قائل است و به عنوان یک نظام مطلوب و کار آمد مدیریتی هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون های موفق خود را گذرانیده است.

نظام پیشنهادات تکنیکی است که از طریق آن می توان به یافته های ذهنی و اندیشه سرمایه ای انسانی در حل مسائل و ایجاد سوالات جدید و راه حل های بهینه ، در راستای فرهنگ تغییر و بهسازی مستمر سازمان دست یافت. به عبارت دیگر ، نظام پیشنهادها ، فرمانبری از دانایی و بگردش انداختن اندیشه و بالاخره پرهیز از ترویج روحیه استبداد به رای است و از این رهگذر، سازمان آمادگی ورود به دوره بلوغ و ترویج روحیه مشارکت را پیدا می کند.

نظام پیشنهادات، چیزی را بوجود نمی آورد بلکه شرایط را فراهم می کند تا کارکنان از طریق تفکر، بارور گردند و سازمان به پیشرفت های حیرت انگیز نایل آید نظام پیشنهادات یک نظام انسانی و مردمی است و تابعی از فرهنگ سازمانی کارکنان می باشد و باید با توجه به فرهنگ سازمان حاکم بر مجموعه طراحی و اجرا شود. مهمترین رکن استقرار نظام پیشنهادات ، اعتقاد قلبی و پشتیبانی جدی مدیریت ارشد از اجرای نظام می باشد بطوریکه اگر این اعتقاد و پشتیبانی در سازمان از طرف مدیریت ارشد تداوم داشته باشد، موفقیت نظام تضمین می گردد و در صورت عدم اعتقاد مدیریت ارشد، اجرای نظام در سازمان توصیه نمی گردد.

ماده ۱ - نظام نامه حاضر با این هدف تدوین گردیده است و در آن سعی شده تا :

- (۱) رعایت عدالت (عدم توجه به جایگاه سازمانی پیشنهاد دهندگان) در جذب و نحوه بررسی صورت پذیرد. -
- (۲) در عین حال که زمینه مشارکت افراد را در راه حل یابی فراهم می کند اختیارات و مسئولیت مدیریت ها به هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نشود.
- (۳) شرایط را برای تشویق مادی و معنوی پیشنهاد دهنده در قبال عرضه پیشنهاد سازنده فراهم کند.
- (۴) آنکه فضا و سیستمی ایجاد شود که در آن مشارکت برای تمامی کارکنان فراهم باشد.

ماده ۲ - نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات شامل ارکان زیر می باشد:

- (۱) کمیته نظام پیشنهادات
- (۲) دبیرخانه کمیته
- (۳) کارشناسان بررسی کننده پیشنهادات

ماده ۳ - وظایف کمیته نظام پیشنهادات :

- (۱) جمع آوری ، دریافت، ثبت ، ضبط و طبقه بندی پیشنهادات
- (۲) بررسی اولیه و راهنمایی پیشنهاد دهندگان و برقراری ارتباط در جهت اصلاح و تکمیل پیشنهادهای آنان در صورت نیاز
- (۳) ارائه و ارجاع پیشنهادات به گروه کارشناسی بررسی و پذیرش پیشنهاد و حضور در جلسات و انجام امور دبیرخانه ای کمیته
- (۴) هماهنگی لازم برای تشکیل جلسات گروه کارشناسی ، بررسی و پذیرش پیشنهاد و حضور در جلسات و انجام امور دبیرخانه ای کمیته
- (۵) اعلام نتایج بررسی پیشنهادات به پیشنهاد دهندگان
- (۶) اعلام نتایج پیشنهادات دریافتی به کلیه کارکنان
- (۷) تنظیم و ابلاغ صورت جلسات کمیته ی نظام پیشنهادات

ماده ۴ - سیستم پرداخت پاداش

پرداخت پاداش برای جبران خدمت پیشنهاد دهنده به سازمان است و وی را تشویق و ترغیب نموده و این احساس را در او به وجود می آورد که از زحمتش قدردانی شده است و همچنین دیگر همکاران را برمی انگیزاند تا در نظام پیشنهادها مشارکت نمایند.

ماده ۵ - شرایط و کیفیت اعطای پاداش :

- (۱) متناسب با پیشنهاد باشد.
- (۲) به موقع و حتی المقدور در حضور دیگران اعطاء شود.
- (۳) از پاداش های مادی و معنوی توأم استفاده شود.
- (۴) نحوه محاسبه پاداش برای پیشنهاد دهنده مشخص باشد.
- (۵) پرداخت پاداش ها بطور مستمر اطلاع رسانی شود.

ماده ۶ – پیشنهادهایی که شامل موارد ذیل می باشد قابل قبول نمی باشد

- (۱) پیشنهاد های تکراری ، قبلا توسط دیگران ارائه شده
- (۲) بیان تجربیات قبلی مجموعه
- (۳) خارج از ماموریت و فلسفه وجودی مجموعه (گروه خودرویی - گردشگری - تفریحی - ورزشی)
- (۴) پیشنهاد های مبهم
- (۵) کپی برداری از طرح های دیگران
- (۶) درخواست های شخصی
- (۷) انتقاد یا شکایت بدون ارائه راه حل
- (۸) عدم قابلیت اجرایی

ماده ۷ – محور های ارائه پیشنهادات می تواند در مورد موضوعات ذیل باشد:

- (۱) بهبود کیفیت و افزایش بهره وری
- (۲) افزایش ایمنی
- (۳) کاهش ضایعات
- (۴) کارآفرینی
- (۵) بهبود امور رفاهی کارکنان
- (۶) صرفه جویی
- (۷) رضایت ارباب رجوع
- (۸) افزایش انگیزش
- (۹) بهبود روابط انسانی و مهارت های فنی
- (۱۰) سایر پیشنهادات مرتبط با وظایف و رسالت نمایندگی / عاملیت

ماده ۸ - ضوابط ارزیابی و پرداخت پاداش

ارزیابی و امتیاز دهی پیشنهادهای پذیرفته شده بر اساس شاخص های جدول ذیل انجام می پذیرد

ردیف	عوامل ارزیابی	توضیحات	حداکثر امتیاز
1	چگونگی ارائه پیشنهاد	ارائه توضیحات و مستندات لازم به صورت منطقی	10
2	قابلیت اجرا	راهکار اجرایی ارایه شده توسط پیشنهاد دهنده جامع وقابل اجرا در یک دوره زمانی منطقی باشد	10
3	گروهی بودن پیشنهاد	گروهی حالتی است که پیشنهاد دهندگان بیش از یک نفر هستند	5
4	پیش بینی میزان تاثیر پیشنهاد	میزان کاهش هزینه،افزایش سود و رضایتمندی	25
5	دامنه شمول	پیشنهاد می تواند در ارتباط با سایر واحدها نیز قابل اجرا باشد	15
6	خلاقیت و نوآوری در ارائه پیشنهاد	پیشنهاد بیانگر یک نوع نگرش نو و راهکار جدید باشد	35
جمع امتیازات		جمع	۱۰۰

ماده ۹ - عوامل ارزیابی جدول پیشنهادات اصلی توسط جداول زیر ارزیابی و امتیاز آن ها مشخص می شود:

الف (چگونگی تهیه و ارائه پیشنهاد:

ردیف	شاخص	وزن	عالی	بسیار خوب	خوب	متوسط	ضعیف
/	عنوان کامل و متناسب	۰/۲۵					
/	بیان وضع موجود	۰/۵					
/	ارائه راه حل های و بیان ویژگی های راه حل پیشنهادی	۰/۷۵					
/	بیان واضح مشکل	۰/۵					

ب) سهولت در اجرا:

ردیف	شاخص	وزن	عالی	بسیار خوب	خوب	متوسط	ضعیف
/	منطقی بودن زمان اجرا	۰/۵					
/	منابع						
/	قوانین و مقررات	۰/۵					

ج) نوع پیشنهاد از نظر فردی گروهی بودن

ردیف	امتیاز	نحوه امتیاز دهی
تعداد افراد	/	یک نفر ۱ - دو نفر ۲ - بیشتر از دو نفر ۳
سهم مشارکت	/	سهم نامساوی ۱ - سهم مساوی ۲

د) پیش بینی میزان تاثیر پیشنهاد :

شاخص	وزن	عالی	بسیار خوب	خوب	متوسط	ضعیف
افزایش سود	/					
کاهش هزینه	/					
رضایتمندی	/					

ه) دامنه شمول در سایر واحدها :

ردیف	مجتمع	واحد	تیم - برند
امتیازات دامنه شمول	۱۵	۱۰	/

و) خلاقیت و نوآوری در ارائه پیشنهاد :

ردیف	شاخص	وزن
/	متضمن نوآوری	/
/	درک نیاز	/
/	حل مشکل	/

ماده ۱۰ - تعیین پاداش: پاداش ها بر طبق جدول تعیین پاداش تعیین و به شرح زیر پرداخت می گردد:

پاداش = A*B	A - دامنه امتیاز	B - ضریب ریالی
	۱-۱۰۰	۵۰۰.۰۰۰ ریال

تبصره ۱: ۱۰۰٪ پاداش پیشنهاد دهنده پس از تصویب به وی پرداخت می گردد.

تبصره ۲: در صورت اجرای پیشنهاد توسط واحد مربوطه براساس توافق کمیته اجرائی و مدیر ارشد واحد می توان از عوامل اجرائی پیشنهاد تقدیر به عمل آورد.

تبصره ۳: سالیانه رشد تورم در ضریب ریالی تاثیر خواهد داشت که مراتب در کمیته مرکزی پیشنهادات تعیین و جهت تائید اجرائی به کمیسیون تحول اداری ارجاع خواهد شد.

تبصره ۴: با توجه به میزان تاثیر گذاری پیشنهاد و موارد خاص کمیته مرکزی می تواند نسبت به انجام پیشنهاد پاداش به میزان بالاتر از سقف امتیاز دهی اقدام نماید که در صورت تائید کمیسیون تحول اداری قابلیت پرداخت خواهد داشت.

واحد منابع انسانی مجتمع رضائی - تیرماه ۱۴۳

۱ - مشخصات پیشنهاد دهنده فردی ☐ پیشنهاد دهندگان گروهی (در بخش سمت در گروه - سرپرست تیم باید مشخص شود) ☐

ردیف	نام و نام خانوادگی	درصد مشارکت	شاغل در واحد	سمت در گروه

۲ - عنوان پیشنهاد :

۳ - مشخصات طرح : الف) کاربردی ☐ ب) فنی ☐ ج) راهبردی ☐ د) پژوهشی ☐ ه) اختراع و نوآوری ☐
و) دامنه شمول : واحد سایر واحد ها ☐ در سطح نمایندگی ☐ در سطح شرکت ☐

۴ - شرح وضعیت موجود و اشکالات آن :

۵ - شرح موضوع پیشنهادی و مزایای مادی و معنوی آن :

۶ - برآورد هزینه ها و مدت اجرای طرح و صرفه جویی های ناشی از آن :

تاریخ تنظیم : نام و نام خانوادگی پیشنهاد دهنده یا سرپرست گروه امضاء

نام و نام خانوادگی تحویل گیرنده پیشنهاد : سمت تاریخ وصول : امضاء

۱) پیشنهاد های تکراری ، قبلا توسط دیگران ارائه شده

۲) بیان تجربیات قبلی مجموعه

۳) خارج از مأموریت و فلسفه وجودی مجموعه (گروه خودرویی - گردشگری - تفریحی - ورزشی)

۴) پیشنهاد های مبهم

۵) کپی برداری از طرح های دیگران

۶) درخواست های شخصی

۷) انتقاد یا شکایت بدون ارائه راه حل

۸) عدم قابلیت اجرایی

ماده ۷ - محور های ارائه پیشنهادات می تواند در مورد موضوعات ذیل باشد:

۱) بهبود کیفیت و افزایش بهره وری

۲) افزایش ایمنی

۳) کاهش ضایعات

۴) کارآفرینی

۵) بهبود امور رفاهی کارکنان

۶) صرفه جویی

۷) افزایش رضایت ارباب رجوع

۸) افزایش انگیزش

۹) بهبود روابط انسانی و مهارت های فنی

۱۰) سایر پیشنهادات مرتبط با وظایف و رسالت نمایندگی / عاملیت

ماده ۸ - ضوابط ارزیابی و پرداخت پاداش

ارزیابی و امتیاز دهی پیشنهادهای پذیرفته شده بر اساس شاخص های جدول ذیل انجام می پذیرد

ردیف	عوامل ارزیابی	توضیحات	حداکثر امتیاز
1	چگونگی ارائه پیشنهاد	ارائه توضیحات و مستندات لازم به صورت منطقی	10
2	قابلیت اجرا	راهکار اجرایی ارایه شده توسط پیشنهاد دهنده جامع و قابل اجرا در یک دوره زمانی منطقی باشد	10
3	گروهی بودن پیشنهاد	گروهی حالتی است که پیشنهاد دهندگان بیش از یک نفر هستند	5
4	پیش بینی میزان تاثیر پیشنهاد	میزان کاهش هزینه، افزایش سود و رضایتمندی	25
5	دامنه شمول	پیشنهاد می تواند در ارتباط با سایر واحدها نیز قابل اجرا باشد	15
6	خلاقیت و نوآوری در ارائه پیشنهاد	پیشنهاد بیانگر یک نوع نگرش نو و راهکار جدید باشد	35
جمع امتیازات		جمع	۱۰۰