

« دستورالعمل اعمال امتیاز پیشنهادها در طرح مسیر ارتقا شغلی کارشناسان ، مشاوران و مدیران شاغل در وزارت جهاد کشاورزی »

در اجرای تصویب نامه شماره ۴۱۶۹/ت ۵۷۰۳ هـ مورخ ۲۲/۵/۸۱ هیات محترم وزیران و به استناد بند یک ماده ۸ در راستای بند ۷/الف بخشنامه ۱۰۳۶۶۹/۱۸۰۲ مورخ ۹/۶/۸۱ سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت و پیرو ابلاغیه شماره ۱۲۶۴۴ / ۲۰۰ مورخ ۲۷/۸/۸۶ و اصلاحیه بعدی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی بدینوسیله دستورالعمل اعمال امتیازات پیشنهادها در طرح مسیر ارتقاء شغلی کارشناسان ، مشاوران و مدیران شاغل در دستگاه های اجرایی تدوین گردید. بر اساس بند ۷/الف بخشنامه ۱۰۳۶۶۹/۱۸۰۲ مورخ ۹/۶/۸۱ سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت به هر پیشنهاد که به تایید کمیته نظام پیشنهاد برسد حداکثر ۵۰ امتیاز و یا در صورت اجرایی شدن و اثربخشی آن دو برابر (حداکثر ۱۰۰) امتیاز تعلق می گیرد. سقف نهایی اختصاص امتیاز به پیشنهاد در بخشنامه مذکور ۲۵۰ امتیاز است.

به استناد مصوبه شماره ۱۳/۴۳۰ ط مورخ ۱۵/۱۲/۷۹ شورای عالی اداری و بخشنامه شماره ۱۹۵۹۴/۱۹۰۰ مورخ ۲۴/۱۰/۸۱ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و با توجه به ضرورت و اهمیت مشارکت کارکنان و ایفای نقش مؤثر آنان در تصمیم گیری و بمنظور ارتقاء سطح کارآیی و اثربخشی در بخش کشاورزی، کمیسیون و کمیته های نظام پیشنهادها وزارت جهاد کشاورزی تشکیل و دستورالعمل «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها» تدوین و به تصویب شورای تحول اداری رسیده است. بر اساس بند ۴ ماده ۱۵ دستورالعمل نظام پیشنهادها وزارت جهاد کشاورزی امتیازات هر پیشنهاد با در نظر گرفتن سطح پیشنهاد ارائه شده و اثربخشی های آن و با توجه به ارتباط امتیازات پیش بینی شده در طرح ارزشیابی سالیانه کارکنان و طرح ارتقاء مسیر شغلی، مشارکت فعال کارکنان در نظام مذکور در تعیین امتیاز ارزشیابی سالیانه و همچنین ارتقاء مسیر شغلی آنان مؤثر می باشد.

اهداف و خط مشی های نظام پیشنهادها

هدف از اجرای نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ارتقاء کمی و کیفی خدمات در وزارت جهاد کشاورزی و نهایتاً ارتقاء بهره وری در بخش کشاورزی می باشد و خط مشی های زیر را دنبال می کند:

- ۱- ایجاد فرهنگ کار گروهی و تفکر جمعی و افزایش انگیزه در کارکنان
- ۲- تشویق فراگیر کارکنان به مشارکت از طریق ارائه پیشنهادها سازنده
- ۳- ایجاد ارتباط منطقی بین نظام پیشنهادها و نظام ارزشیابی کارکنان

طبق دستورالعمل اجرایی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها ، کمیسیون نظام پیشنهادها زیر نظر شورای تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی تشکیل شده و دبیرخانه کمیسیون در مرکز نوسازی و تحول اداری می باشد. در هر کدام از معاونت های سطح ستاد وزارت کمیته نظام پیشنهادها زیر نظر کمیسیون و در سازمانها، مؤسسات و

شرکتهای وابسته و همچنین سازمان جهاد کشاورزی استانها نیز کمیته نظام پیشنهادهای زیر نظر کمیسیون تحول اداری آن دستگاه تشکیل می شود.

از جمله وظایف کمیسیون نظام پیشنهادهای سیاستگذاری و تعیین خط مشی های اجرایی و تصویب و اصلاح دستورالعمل های لازم برای بهبود راهبری نظام پیشنهادهای و نظارت بر عملکرد کمیته های نظام پیشنهادهای در سطح وزارت است.

تعریف پیشنهاد

پیشنهاد ایده یا نظری است داوطلبانه که در صورت اجرا بتواند وضعیت موجود را بهبود بخشد یا مشکلی را حل نماید. پیشنهاد ارائه شده به کمیته های نظام پیشنهادهای می تواند در تمامی زمینه های تخصصی بخش کشاورزی و یا امور عمومی مرتبط با وزارت متبوع، در جهت بهسازی و اصلاح نظامها و فعالیتها باشد.

ارزیابی پیشنهاد

بر اساس روند تدوین شده در دستورالعمل در کمیته نظام پیشنهادهای برگه پیشنهاد (فردی یا گروهی) توسط پیشنهاد دهنده یا پیشنهاد دهندگان به دبیرخانه کمیته تحویل می شود. پیشنهادها پس از وصول، در دبیرخانه کمیته مورد بررسی اولیه قرار می گیرد و در صورت داشتن شرایط عمومی بر حسب موضوع (کمی یا کیفی) در جلسات کارگروه تخصصی کمیته مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد.

سطوح سه گانه پیشنهاد

پیشنهادهای دریافتی در سطح وزارت جهاد کشاورزی توسط هر کدام از کمیته های نظام پیشنهادهای در سه سطح واحد، دستگاه و ملی قابل دسته بندی هستند.

۱. **پیشنهاد سطح واحد**: به پیشنهادی اطلاق می شود که صرفاً در سطح یک واحد مشخص (هر کدام از زیر مجموعه های یک معاونت در سطح وزارت، سازمان، موسسه، شرکت یا اداره کل مانند معاونت، مدیریت، اداره، گروه و...) کاربرد، قابلیت اجرا و اثربخشی داشته باشد. مرجع تایید و تشخیص این دسته از پیشنهادها، کمیته نظام پیشنهادهای و یا در صورت تشکیل کمیته های فرعی زیر مجموعه آن کمیته می باشد.

۲. **پیشنهاد سطح دستگاه**: پیشنهاد سطح دستگاه در ساختار تشکیلاتی وزارت، شامل پیشنهادهایی می شود که در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان و معاونت ها در سطح ستاد و سازمان های تابعه قابلیت اجرا و اثر بخشی داشته باشد. مرجع تشخیص سطح دستگاه و اعمال امتیاز پیشنهاد، کمیته نظام پیشنهادهای معاونت / سازمان / موسسه / شرکت می باشد.

۳. **پیشنهاد سطح ملی**: به پیشنهادی اطلاق می شود که قابلیت اجرا و اثر بخشی در سطح ملی را داشته باشد و پس از بررسی کارشناسی در کارگروه تخصصی مربوط در کمیته نظام پیشنهادهای جهت تصویب نهایی و یا ارائه برای اجرا در سطح ملی به دبیرخانه کمیسیون نظام پیشنهادهای مستقر در مرکز نوسازی و تحول اداری ارجاع شده و در دبیرخانه کمیسیون نظام پیشنهادهای مورد بررسی و توسط کمیسیون مورد تایید قرار گرفته باشد.

پیشنهادهای مصوب و اجرا شده

به طور کلی در ارزیابی و امتیاز دهی پیشنهادهای در طرح ارتقاء مسیر شغلی، صرفاً پیشنهادهایی مورد ارزیابی قرار می گیرند که پس از بررسی کارشناسی به تصویب کمیته ها و یا کمیسیون رسیده باشد و یا پس از تصویب به مرحله اجرا در آمده باشد. با توجه به اولویتی که کمیسیون نظام پیشنهادهای برای پیشنهادهای اجرا شده قائل است امتیازات این گونه پیشنهادهای در همه سطوح دو برابر پیشنهادهای مصوب در نظر گرفته می شود.

پیشنهادهای وضعیت خاص

بر اساس دستورالعمل و همچنین برنامه های سالانه دبیرخانه کمیسیون نظام پیشنهادهای هر ساله پیشنهادهای برتر در دو سطح استانی و ملی توسط دبیرخانه کمیته های نظام پیشنهادهای و کمیسیون نظام پیشنهادهای برگزیده می شوند.

۱. پیشنهاد برتر کمیته ها (استانی / سطح معاونت / سازمان): با توجه به دستورالعمل و برنامه های سالانه هرکدام از کمیته های نظام پیشنهادهای باید در نیمه دوم سال با تشکیل کارگروه ارزیابی پیشنهادهای تصویب شده و اجرا شده اقدام به گزینش سه پیشنهاد برتر در سطح کمیته نظام پیشنهادهای خود نمایند.

۲. پیشنهاد برتر ملی: دبیرخانه کمیسیون نظام پیشنهادهای وزارت در پایان هر سال و با مشخص شدن پیشنهادهای برتر کمیته ها اقدام به تشکیل کارگروه ارزیابی پیشنهادهای برتر و گزینش ۱۰ تا ۱۵ پیشنهاد به عنوان پیشنهادهای برتر سطح ملی می نماید.

معیارها و شاخص های ارزیابی پیشنهادهای

معیارها و شاخص های اصلی و مورد توجه برای ارزیابی کلی یک پیشنهاد در هر سازمان منطبق بر معیارها و برنامه های عمومی تحول خواهانه در آن سازمان می باشد. بر این اساس در هر دستگاه اجرایی پیشنهادهای حایز شرایط برای اعمال امتیازات آنها در طرح تعیین مسیر ارتقا شغلی کارکنان و دیگر آیین نامه های تشویق و انگیزش کارکنان به مشارکت هستند که معیارها و شاخصه های مختلف بهبود دهنده و تعالی بخش سازمانی در آنها لحاظ شده باشد. معیارهای ارزیابی هر پیشنهاد معمولاً شامل طیفی از معیارهای کمی و کیفی و نیز برخی معیارهای کلی است. بخش قابل توجهی از آثار و نتایج یک پیشنهاد موثر در دستگاه های اداری آثار کیفی و اثربخشی های مختلف در شیوه انجام فعالیت ها است که چندان قابل محاسبه نیست. اما تاثیر گذاری این نتایج در بهبود روند فعالیت های یک سازمان بسیار چشم گیر و قابل توجه است. به طور کلی می توان ۱۴ معیار و شاخص را برای ارزیابی هر پیشنهاد در کمیته های نظام پیشنهادهای وزارت جهاد کشاورزی تعیین کرد.

شاخص های عمومی ارزیابی پیشنهاد

۱ - کامل بودن پیشنهاد: این معیار به منظور تشویق کارکنان به ارائه هرچه کاملتر پیشنهادهای و ارائه نمودن مدارک و مستندات علمی یا تحقیقی و در نظر گرفته شده است. تا از دوباره کاری در ارائه پیشنهاد و یا عدم پذیرش پیشنهاد توسط دبیرخانه جلوگیری شود. امتیاز این معیار براساس میزان اطلاعات، توضیحات، مستندات، مدارک و محاسبات علمی و قابل استناد که توسط پیشنهاد دهنده تهیه گردیده و همراه پیشنهاد ارائه می شود، تعیین می گردد.

۲ - قابلیت اجرا با توجه به شرایط و امکانات: هرچه قابلیت اجرای پیشنهاد بیشتر باشد و در طرح آن، شرایط، امکانات و نیازهای واحد سازمانی مربوطه بیشتر در نظر گرفته شده باشد، پیشنهاد جنبه عملی تر دارد و نشان دهنده

توجه و مطالعه بیشتر پیشنهاد دهنده نسبت به وضعیت فعلی و آینده واحد سازمانی مربوطه می باشد . همچنین این معیار ، کارکنان را به ارائه پیشنهادهای عملی تر تشویق می نماید .

۳- ابتکار، خلاقیت و نوآوری : این معیار برای خلاقیت، نوآوری قوه ابتکار کارکنان امتیاز قائل می شود و از این جهت، کارکنان را به استفاده هرچه بیشتر از تفکر و خلاقیت آنها در جهت تحقق اهداف سازمانی ترغیب می نماید. مهمترین عوامل تعیین این معیار عبارتست از : تبدیل ایده منحصر به فرد پیشنهاد دهنده به پیشنهاد اجرایی برای سازمان ، اخذ ایده از منابع علمی و تبدیل به پیشنهاد اجرایی برای سازمان و یا اخذ ایده از طرحهای مشابه در خارج از وزارت و تبدیل به پیشنهاد اجرایی می باشد.

۴- استمرار و پایایی اجرای پیشنهاد : یکی از عوامل متمایز کننده پیشنهادها از همدیگر میزان استمرار و پایایی اجرای پیشنهاد به لحاظ زمانی است. بدیهی است امتیاز نهایی پیشنهاد اصلاح یک فرایند که در دراز مدت باعث بهبود و یا صرفه جویی مستمر می شود با پیشنهادی که صرفاً در یک مقطع زمانی خاص قابلیت اجرا و اثربخشی دارد متفاوت است .

۵- صرفه جویی در هزینه های سازمان : یافتن راه حلهایی برای کاهش و حداقلی کردن هزینه ها و صرفه جویی در مصرف اعتبارات و بودجه در هر سازمان از جمله اولویت های کاری یک نظام پیشنهادهای پویا محسوب می شود. بر این اساس صرفه جویی در هزینه ها به عنوان یک معیار مهم کمی در ارزیابی هر پیشنهاد مورد توجه کمیته های نظام پیشنهادها است.

۶- صرفه جویی در هزینه های بخش کشاورزی : کاهش هزینه هایی که بهره برداران و تولیدکنندگان بخش کشاورزی متحمل می شوند از جمله برنامه ها و اهداف وزارت محسوب می شود. این شاخص که در بلند مدت کاهش قیمت تمام شده محصول را بخش های مختلف کشاورزی به دنبال دارد به عنوان یکی دیگر از معیارهای مهم کمی در ارزیابی هر پیشنهاد مورد توجه است.

۷- کاهش زمان و افزایش سرعت انجام خدمات : کاهش مدت زمان انجام هر فرایند و افزایش سرعت ارائه یک خدمت به ارباب رجوع از جمله اولویت های کاری در اصلاح ساختار سازمانی است. هر چقدر زمان انجام تکالیف مختلف مرتبط با اجرای وظایف و ماموریت ها در سازمان کم شود هزینه های مختلف مرتبط با آن خدمت و فرایند نیز کاهش خواهد یافت.

۸- ابداع روش جدید ارائه خدمت : روند رو به رشد فناوری ها و بکارگیری ابزارهای جدید شیوه های انجام فعالیت ها را به مرور تغییر داده و باعث شده است که روش های جدیدی برای ارائه خدمات به مردم و ارباب رجوع ابداع و پیشنهاد شود.

۹- اصلاح فرایندها و روش های انجام فعالیت ها : اصلاح فرایند در هر سازمان مترادف با اثربخشی بالای سازمانی و راهی به سوی تعالی سازمان است . فرایندها و روش های ارائه خدمات به مردم در هر دستگاه اجرایی از جمله فعالیت هایی هستند که به صورت روزمره ارباب رجوع و کارکنان با آنها سر و کار دارند. اصلاح و

بهینه سازی روش ارائه یک خدمت و انجام یک فرایند از جمله رویکردهای تحول گرایانه و بخش مهمی از برنامه های تحول و نوسازی است.

۱۰- اصلاح قوانین و مقررات سطوح مختلف دستگاه: قوانین و مقررات اصلی ترین مستندات و شیوه نامه ها برای انجام مأموریت ها و فعالیت های سازمانی هستند. در بسیاری مواقع ضعف های قوانین و مقررات در سطوح مختلف سازمانی باعث کاهش بازدهی و عدم اثربخشی فعالیت ها می شود. بدیهی است پیشنهادی که با اصلاح قوانین زمینه تحول و بهبود را در سازمان فراهم می کند باید مورد توجه قرار گیرد.

۱۱- توجه به مخاطب مداری و تکریم ارباب رجوع و افزایش رضایت مندی مردم: حفظ کرامت انسانی و مهرورزی و تکریم مردم از جمله اولویت های مدیریت اخلاقی به عنوان یک نگاه مدیریتی در سازمان و دستگاه اداری است. توجه جدی به نیازهای و مطالبات ارباب رجوع و فعالان بخش کشاورزی و هر گونه پیشنهادی که منجر به جلب رضایت ارباب رجوع در سازمان می شود از این نگاه دارای اولویت و اهمیت است.

۱۲- ارتقا سطح کیفی خدمات و بهره وری در فعالیت ها: بهبود کیفی شیوه ارائه خدمت ها و انجام فعالیت ها که منجر به بهره وری به معنای خاص، فارغ از دیگر معیارهای گفته شده گردد خود به تنهایی می تواند معیار دیگری برای ارزیابی و ارائه امتیاز به یک پیشنهاد باشد.

۱۳- بهبود امور رفاهی و افزایش رضایت و انگیزه کارکنان: این معیار به عنوان یک عامل مهم در هر سازمان مطرح است. بنابراین پیشنهادهایی که در این راستا بتوانند تأثیر مثبت داشته باشند، نیز باید از امتیاز متناسب برخوردار شوند. مهمترین عامل در این معیار عبارتست از بهبود شرایط کار کارکنان، افزایش روحیه کارکنان و ایجاد انگیزش برای آنها.

۱۴- بکارگیری فناوری های نوین اطلاعات و ارتباطات: با توجه به رشد روزافزون فناوری های جدید پیشنهادهایی که در جهت بهبود انجام امور، افزایش بهره وری و کاهش هزینه ها در سازمان ارائه کننده راهکارهایی برای استفاده از این گونه فناوری ها باشند باید مورد توجه کمیته ها و کارگروه های تخصصی قرار داشته باشند.

شماره:
تاریخ:
پوست:



جدول نحوه امتیازدهی به پیشنهاد
جهت اجرای طرح تبیین مسیر ارتقا شغلی کارکنان

پیشنهادات برتر		پیشنهاد ملی		پیشنهاد دستگاهی		پیشنهاد واحدی		معیارهای ارزیابی پیشنهاد	
ملی	دستگاهی	اجرائی	مصوب	اجرائی	مصوب	اجرائی	مصوب		
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	کامل بودن پیشنهاد	۱
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	قابلیت اجرا با توجه به شرایط و امکانات	۲
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	ابتکار، خلاقیت و نوآوری	۳
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	استمرار و پایایی اجرای پیشنهاد	۴
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	صرفه جویی در هزینه های سازمانی	۵
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	صرفه جویی در هزینه های بخش کشاورزی	۶
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	کاهش زمان و افزایش سرعت انجام کارها	۷
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	ابداع روش جدید ارائه خدمت	۸
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	اصلاح فرایند انجام فعالیت ها و خدمات	۹
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	اصلاح قوانین و مقررات	۱۰
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	توجه به مخاطب مداری و تکریم ارباب رجوع	۱۱
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	ارتقا سطح کیفی خدمات و بهره وری	۱۲
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	بهبود امور رفاهی و افزایش رضایت کارکنان	۱۳
۱۰	۵	۸ تا ۰	۴ تا ۰	۴ تا ۰	۲ تا ۰	۲ تا ۰	۱ تا ۰	بکارگیری فناوری های نوین اطلاعات و ارتباطات	۱۴
۱۰۰	۵۰	حداکثر ۸۰	حداکثر ۴۰	حداکثر ۴۰	حداکثر ۲۰	حداکثر ۲۰	حداکثر ۱۰	جمع کل امتیازات	

توضیحات جدول نحوه امتیازدهی پیشنهادها

- ۱- به هر پیشنهاد با توجه به سطح پیشنهاد و وضعیت آن فقط امتیازات مربوط به یکی از ستون های جدول نحوه امتیازدهی پیشنهادها تعلق می گیرد. هنگام تکمیل فرم امتیازات باید حتما سطح پیشنهاد و وضعیت آن (مصوب یا اجرایی بودن) و یا برتر بودن پیشنهاد را به استناد مستندات موجود برای پیشنهاد تعیین نموده و سپس با توجه به جدول نحوه امتیازدهی، امتیاز هر کدام از شاخص ها و امتیاز کلی را محاسبه نمایید.
- ۲- در تکمیل امتیازات مربوط به کدام از شاخص ها حتما باید حدود سقف و کف امتیاز در نظر گرفته شده برای هر معیار و نیز حداکثر مجموع امتیازات پیشنهاد را در نظر بگیرید.
- ۳- در صورتی که یک پیشنهاد، برتر استانی شده باشد و همزمان به عنوان پیشنهاد ملی به تایید کمیسیون نظام پیشنهادها رسیده و اجرایی نیز شده باشد، می توانید به این پیشنهاد امتیازات مربوط به ستون پیشنهادها اجرایی ملی را اختصاص دهید.
- ۴- در راستای ایجاد فرهنگ کار گروهی، امتیاز نهایی ارائه کنندگان پیشنهادات گروهی که توسط بیشتر از یک نفر تهیه شده اند بر اساس فرمول زیر محاسبه شود.
امتیاز خام پیشنهاد * ضریب مشارکت * درصد مشارکت پیشنهاد دهنده = امتیاز نهایی فرد از پیشنهاد
- امتیاز خام پیشنهاد : امتیازی است که بر اساس جدول و معیارهای تعیین شده به پیشنهاد تعلق می گیرد.
- درصد مشارکت پیشنهاد دهنده: ارائه کنندگان پیشنهاد گروهی موظفند در هنگام ارائه پیشنهاد، درصد مشارکت هر کدام از اعضای گروه را مشخص نمایند.
- ضریب مشارکت: با توجه به تعداد اعضای گروه این ضریب تعیین می شود. برای مثال برای پیشنهاد دو نفر این ضریب برابر با ۱/۲ و به همین نسبت برای گروه سه و چهار نفره به ترتیب این ضریب ۱/۳ و ۱/۴ تعیین می شود. برای پیشنهادات ۵ نفره و بالاتر ضریب مذکور ۱/۵ در نظر گرفته می شود.
- امتیاز کلی پیشنهاد (امتیاز خام پیشنهاد * ضریب مشارکت) نباید از سقف ۱۰۰ تجاوز کند در این صورت برای پیشنهاد امتیاز کلی ۱۰۰ در نظر گرفته می شود.
- مثال: اگر پیشنهادی توسط سه نفر ارائه و ۴۰ امتیاز کسب کرده باشد و میزان مشارکت یکی از نفرات نیز ۴۰ درصد باشد امتیاز نهایی آن فرد از این پیشنهاد برابر است با $۲۰/۸ = ۴۰ * ۱/۳ * ۴۰$.
- ۴- مستندات تعیین کننده سطح و وضعیت پیشنهاد باید به پیوست فرم تکمیل شده امتیازات به امور اداری ارائه شود.
- ۵- فرم تکمیل شده امتیازات هر پیشنهاد باید توسط رییس کمیته نظام پیشنهادها تایید و امضا شود.

شماره :
تاریخ :
پست :



فرم امتیاز دهی پیشنهاد

مشخصات فرد : نام و نام خانوادگی : پست سازمانی :		
واحد سازمانی : کد پرسنلی : مقطع و رشته تحصیلی :		
عنوان پیشنهاد:		
سطح پیشنهاد : واحدی : دستگاہی : ملی :		
وضعیت اجرای پیشنهاد: مصوب اما اجرا نشده است: مصوب و اجرا شده است :		
پیشنهادها وضعیت خاص : برتر استانی : برتر ملی :		
تعداد پیشنهاد دهندگان: نفر درصد مشارکت :		
امتیاز	شاخص های ارزیابی پیشنهاد	
	کامل بودن پیشنهاد	۱-
	قابلیت اجرا با توجه به شرایط و امکانات	۲-
	ابتکار، خلاقیت و نوآوری	۳-
	استمرار و پایایی اجرای پیشنهاد	۴-
	صرفه جویی در هزینه های سازمانی	۵-
	صرفه جویی در هزینه های بخش کشاورزی	۶-
	کاهش زمان و افزایش سرعت انجام کارها	۷-
	ابداع روش جدید ارائه خدمت	۸-
	اصلاح فرایند انجام فعالیت ها و خدمات	۹-
	اصلاح قوانین و مقررات	۱۰-
	توجه به مخاطب مداری و تکریم ارباب رجوع	۱۱-
	ارتقا سطح کیفی خدمات و بهره وری	۱۲-
	بهبود امور رفاهی و افزایش رضایت کارکنان	۱۳-
	بکار گیری فناوری های نوین اطلاعات و ارتباطات	۱۴-
	جمع کل امتیاز پیشنهاد	
	امتیاز فرد از پیشنهاد (ویژه پیشنهادات گروهی)	

نام و نام خانوادگی مقام مجاز سمت: تاریخ : امضا: