

آئین نامه پاداش موردی

دامنه

کلیه شرکت های زیر مجموعه گروه دارویی آژند مشمول این دستورالعمل می باشند که فرآیند آن با قید ایستگاه های مربوطه و زمانبری هر ایستگاه در فلوچارت پیوست تعریف گردیده است. پرداخت پاداش های موردی از زمان ارائه پیشنهاد توسط مدیر واحد تا پرداخت آن حداکثر یک ماه زمان بری خواهد داشت.

مسئولیت

مسئولیت اجرای صحیح این دستورالعمل بر عهده واحد منابع انسانی، تایید آن با کارگروه های بررسی و تصویب نهایی آن با مدیرعامل شرکت ها و تحت نظارت هیئت مدیره می باشد.

هدف

هم راستا نمودن ارزش های سازمانی و نیازهای کارکنان، برانگیختگی حس تعلق و مشارکت کارکنان، تحقق منافع سازمان، کارکنان و سایر ذینفعان، ارتقاء عملکرد و تعهد کارکنان در سازمان و ترغیب کارکنان بر خلق ارزش برای سازمان به عنوان یک بنگاه اقتصادی می باشد.

اعضای کارگروه ها

مدیر کارخانه، مدیر برنامه ریزی، مدیر منابع انسانی (دبیر کارگروه)، مدیر امور مالی و حضور مدیر واحد متقاضی برای توجیه و دفاع از شاخص های ارائه شده به کارگروه تبصره: در صورت وجود موارد کیفی، حضور و تایید مسئول فنی شرکت ها در کارگروه ضروری می باشد.

شرح دستورالعمل

کلیه مواردی که مشمول پاداش های موردی می شوند باید قابل اندازه گیری بصورت شاخص بوده و موارد پیشنهادی نباید جزء وظایف جاری فرد باشد.

- اقداماتی که منجر به توسعه و بهبود فرآیندهای سازمان می گردد با درخواست مکتوب مدیر واحد و در قالب شاخص های اندازه گیری شده ارائه شود.
- پاداش به پیشنهادهای ویژه و خلاقانه که منجر به کاهش هزینه و ارتقاء کیفیت می شوند.
- بهبود خاص در ارتقاء کمی و کیفی فعالیت های شرکت به تشخیص مدیریت ارشد.

تبصره:

الف) در مورد پرسنل آژند که وظایف فراشرکتی دارند (انفورماتیک، منابع انسانی، اموراداری - شامل امور حقوقی و خدمات دفتر مرکزی - پرسنل مالی آژند، مدیر طرح و توسعه، مدیر بازاریابی و تبلیغات) مانند شرکت های زیر مجموعه عمل می شود و مدیران برای پرسنل تحت مدیریت خود و مدیرعامل آژند برای مدیران تقاضای پاداش موردی می نماید که نهایتاً از طریق دبیر کارگروه پاداش موردی به هیئت مدیره ارائه می گردد.

ب) پاداش های وصول واحد فروش ناشی از وصول مطالبات توسط مدیرعامل به دبیر کمیته پاداش های موردی اعلام می گردد تا توسط وی و با حضور مدیرعامل مربوطه در جلسه هیئت مدیره بررسی و تصمیم مقتضی اتخاذ گردد.

پ) پاداش های موردی پیشنهادی برای پرسنل آژند باید به تایید مدیرعامل آژند برسد.

شاخص های مورد تایید و قابل اندازه گیری و ارائه در کارگروه پاداش عبارتند از:

- افزایش بهره وری و راندمان کاری
- صرفه جویی در مصرف منابع
- اصلاح یا توسعه فرآیندهای کاری
- کاهش ضایعات، توقفات و دوباره کاری
- افزایش ایمنی و ارتقاء بهداشت شغلی و الزامات زیست محیطی
- ارتقا روش های بهینه تولید

انواع پاداش

- پاداش مادی: کارت هدیه، سکه و ... می باشد.
- پاداش غیر مادی: سفر تفریحی، سیاحتی با خانواده، تسریع در دریافت رتبه، حضور در دوره آموزشی
- به جهت تاثیر گذاری بیشتر تشویق ها، کارکنان در جمع مدیران مرتبط تشویق شوند و در صورت وجود موارد خاص و خلاقانه، تشویق در جلسه هیئت مدیره صورت می پذیرد.

