

The

PARADISE 桃花源



深圳市桃花源生态保护基金会

绩效考核及奖惩制度

主题		版本 V1
桃花源基金会绩效考核及奖惩制度	生效日期	2015 年 10 月 4 日
起草： 秘书处	审核（秘书长）： 	批准（理事长代理事会）：  签名及日期：2015. 10. 4

The

PARADISE 桃花源



深圳市桃花源生态保护基金会绩效考核及奖惩制度

第一条 为加强对机构各部门和全体员工的绩效考核，建立健全正常的激励惩罚机制，进一步调动员工的积极性和创造性，在总结过去绩效考核经验的基础上，特制定本办法。

第二条 绩效考核的目的：

- (1) 对部门和员工的工作及其贡献进行客观评价；
- (2) 为实施奖惩、调整薪酬和职务以及资助培训和进修等提供决策依据；
- (3) 使管理者为其下属履行职责和成长进步承担责任。

第三条 本办法适用于机构内设各部门和正式员工。

第四条 为加强对绩效考核工作的领导，秘书处成立绩效考核领导小组，由理事长担任组长，各部门负责人为成员；人事部门作为办事机构，具体负责考核的组织实施。领导小组成员可根据人员和岗位的变动作相应调整。

绩效考核领导小组的职责：

- (1) 负责绩效考核办法的制定和修改；
- (2) 确定各部门的职能职责和年度工作目标；
- (3) 对绩效考核工作进行组织和实施；
- (4) 受理部门和员工对绩效考核结果的申诉；
- (5) 对绩效考核结果作出评定；
- (6) 需要研究、决定的其它事项。

第五条 人事部门负责绩效考核的日常工作。其主要工作：

- (1) 就绩效考核办法提出修改建议；
- (2) 收集整理绩效考核的有关数据；
- (3) 收集部门和员工对考核工作的意见和建议；
- (4) 建立健全绩效考核档案；
- (5) 完成绩效考核领导小组交办的其它工作。

第六条 各部门负责人负责组织对本部门员工的绩效考核提出意见，协调处理本部门员工对考核结果的申诉。

第七条 对部门和员工的绩效考核年中和年末分别进行一次。

第八条 考核流程：

深圳市桃花源生态保护基金会

深圳市罗湖区太宁路28号百仕达花园文化中心三楼

员工的考核形式为个人述职——部门领导和员工评分——人事部门数据汇总——考核领导小组综合评议——汇理事长管理层终审评定。部门主要负责人的述职，既包括个人述职，也包括部门工作汇报。

第九条 考核内容：履行职能职责的情况；完成工作任务和目标的情况；团队建设和管理情况。

第十条 考核结果的计算和评定：员工考核综合所在部门和人事部门评判，员工自我评分作为参考，评级分为优秀员工、称职员工、基本称职员工、不称职员工。根据相应考核结果实行职位和薪资、奖金等调整。

第十一条 基金会设立如下处罚方法，酌情实施：

（一）警告：在工作时间内擅离工作岗位或做与本职工作无关事情的；无故不参加例行会议、业务培训，不服从主管领导管理的。

（二）记过：因疏忽大意导致基金会财产、捐赠或资助物资遭受损失、损坏的；以公益名义进行投机取巧，隐瞒蒙蔽，谋取利益的；对同事恶意攻击或诬告、伪证而制造事端的。

（四）辞退：违反国家法规、法律、政策和基金会规章制度，造基金会经济损失或其他不良影响的；造谣滋事、散播谣言、拒绝听从主管领导意见，导致基金会蒙受重大不利事件的；违反基金会与项目伙伴协议约定，泄漏保密条款信息的。员工有以上所列行为，且情节严重，触犯刑法的，提交司法部门依法处理。

第十二条 本制度自颁布之日开始实施，由基金会理事长负责解释。