

深圳市南山区慈善会绩效考核管理制度

(草案)

一、工作目标

客观公正地评价员工工作态度、工作能力、工作完成情况等，引导员工加强自我管理、提高工作效率、发掘个人潜能，打造一支具有创造力和凝聚力的团队。

二、考核范围

在本机构工作满三个月并已通过试用期的正式员工。

三、考核原则

1. 客观公正原则：绩效考核应以客观事实为基本依据，考核人员必须公正合规、实事求是，不得徇私舞弊。

2. 开放沟通原则：在绩效考核过程中应进行充分的交流与沟通。

3. 差别原则：考评结果分为优秀、良好、称职、合格、不合格五个等级。

四、考核细则

1. 考核内容包括工作指标和综合评议两部分，按照《深圳市南山区慈善会绩效考核评分表》的各项指标进行打分。总分为 100 分，季度绩效考核综合部评议 20%、秘书长评议 80%；年度绩效考核跨部门评议 30%，会长、常务副会长、秘书长评议 70%；由综合部负责分数的统计汇总。

2. 存在迟到、早退、无故不参加机构会议/活动/培训、违反机构规章制度、工作中出现明显失误给机构造成影响

的，给予扣分。

3. 对机构发展提出合理化建议且被机构采纳、为机构争得荣誉、取得相关专业证书等，给予加分。

4. 考评结果分为优秀、良好、称职、合格、不合格五个等级。90 分以上为优秀，80 分以上至 90 分（含）为良好，70 分以上至 80 分（含）为称职，60 分至 70 分（含）为合格，60 分以下为不合格。考评结果作为绩效奖金发放的依据。

五、绩效奖金发放

（一）季度绩效奖金

季度绩效奖金：被考评人基准季度绩效奖金/3*绩效考评系数*季度实际工作月份（超过 20 天按一个月计算，超过 10 天不足 20 天按半个月计算，不足 10 天不计算）。

绩效考评系数：优秀为 1.8，良好为 1.5，称职为 1.3，合格为 1，低于 1 为不合格。绩效考评系数低于 1 不享有季度绩效奖。

（二）年度绩效奖金

年度绩效奖金：被考评人基准年度绩效奖金/12*绩效考评系数*年度实际工作月份（超过 20 天按一个月计算，超过 10 天不足 20 天按半个月计算，不足 10 天不计算）。

绩效考评系数：优秀为 1.8，良好为 1.5，称职为 1.3，合格为 1，低于 1 为不合格。绩效考评系数低于 1 不享有年度绩效奖。