深圳同佳岸慈善基金会绩效考核办法

为建立与现代基金会制度相适应的人力资源管理制度，客观、准确评价员工绩效，充分调动员工的积极性，促进员工的全面发展，提高工作成效，根据《深圳市同佳岸慈善基金会薪酬管理制度》，特制定本办法。

本办法旨在达到以下目标：客观、公正评价员工工作表现，进一步提高员工的工作绩效；为人力资源管理提供依据；加强沟通，建立良好的工作氛围。

第一条　绩效考核的基本准则

（一）绩效考核办法需得到员工的普遍理解和认同，坚持公开、公正和公平的原则；

（二）绩效考核以工作业绩考核为导向，把绩效考核作为提高组织和个人工作业绩的工具；

（三）绩效考核与反馈工作应贯穿于日常管理工作中；

（四）绩效考核成为促进组织内部的有效沟通的工具，确保绩效考核制度取得预期效果。

第二条　考核流程

（一）年初每个人在直接领导的指导下制定工作计划及预计工作成果，保证个人的目标与组织的目标保持一致。

（二）年中评估：直接领导与员工个人根据年初计划对上半年的工作共同进行评估并进行计划调整，重点在于帮助员工得到反馈，提升工作成绩。

（三）年底评估：员工自我评估、直接领导评估、相关同事评估及外部合作伙伴评估。

（四）由直接领导与员工沟通考核结果及未来发展建议。

第三条　考核办法

（一）考核成绩以年底评估为准。考核成绩由直接领导评估（占 70%）、相关同事评估（占 20%）、外部合作伙伴评估（占 10%）组成。

（二）考核内容：

1、工作计划完成情况；

2、沟通协作，指与同事合作、与外部相关方合作中的态度和表现，以及在沟通协作方面所采取的具体措施、所建立的制度机制；

3、创新成果和突出贡献，指通过采用新思路、新方法、新技术在工作中所取得的创新性成果，以及新的项目设计和制度设计被采纳，并为机构发展做出的贡献。

（三）其它：

秘书长的绩效由理事长考核。

第四条　绩效考核等级及标准

（一）绩效考核总分 100 分，划分为四个等级：

等级	优秀	优良	称职	不称职
总分	91-100	81-90	60-80	60 分以下

注：绩效考核结果为“优秀”的员工原则上占比不超过 20%

第五条　绩效考核结果的应用

（一）考核结果决定绩效工资及奖金发放：

结果	优秀	优良	称职	不称职
绩效工资	2 个月工资	1 个月工资	0.5 个月工资	无

注：工资包含基本工资及月度各项补贴

（二）职务晋升由人力资源负责人与秘书长根据综合考评结果、能力潜力、及组织岗位情况等决定。

第六条　个人绩效考核的申诉与监督

（一）被考核者如对考核结果存有异议，应首先向直接领导提出，通过沟通方式解决。在解决不了时，员工有权利向人力资源负责人或理事会相关小组提出申诉，申诉时需提交相关说明材料。

（二）人力资源负责人在一周内，会召集相关人进行复议，并对员工的申诉做出答复。复议决定之成绩即为最后考核结果。

（三）整个绩效考核过程由人力资源负责人进行监督，对借考核之机对被考核者进行打击报复的行为将给予严肃处理。