

# 山西省灯塔慈善救助基金会人事管理制度

## 第一章 总 则

为加强灯塔基金会人事管理，激发员工进取精神，提高队伍整体素质，根据国家有关法律法规和灯塔基金会章程，制定本制度。

## 第二章 聘 用

根据灯塔基金会战略部署招聘员工，并坚持平等、公开、公正、择优录取原则。

灯塔基金会机构和人员设置坚持“少而精”，人员要热心公益慈善事业，敬业、能干、清廉、高效。

灯塔基金会的机构设置由理事会讨论审定。工作人员聘用采取内部调配和外部招聘相结合。灯塔基金会聘用专职专业工作人员，由灯塔基金会用人部门推荐，人事部门审查、秘书长批准后办理手续。临时雇佣人员，由灯塔基金会用人部门推荐，人事部门审查、主管副秘书长审批。

灯塔基金会工作人员分为三类：专职人员和志愿者。

## 第三章 试用与转正

一、 员工在试用期间，须严格遵守灯塔基金会各项规章制度，并按要求完成工作任务。

二、根据劳动合同约定的时间，试用期满且考核通过者，将成为灯塔基金会的正式员工。

## 第四章 考 勤

三、工作时间：周一至周五的工作时间为：9:00—17:00。

四、灯塔基金会员工必须遵守规定按时上/下班，不得无故迟到、早退和旷工。考勤记录实行指纹打卡，员工月出勤情况按打卡记录为准。

五、考勤记录按自然月统计，是核发员工工资和绩效考核的基本依据。

六、员工请假须于前一日在钉钉 APP 上提交请假申请，按规定权限审批确认。

## 第五章 休假体检

七、灯塔基金会执行国家有关法规，员工享有周六、周日和法定节假日。

八、员工年假、婚假、产假、育儿假、丧假等参照国家有关规定执行。

九、灯塔基金会每年组织员工进行一次健康体检，体检报告单由办公室统一收回并转交员工本人。

## 第六章 绩效考核

十、每年底灯塔基金会将对全体员工进行工作考核。

十一、办公室负责制定员工的绩效考核制度，相关部门负责人负责员工的申报、考核。秘书长、副秘书长负责员工绩效的最终审核。

## 第七章 奖 懲

十二、灯塔基金会对每个员工进行绩效考评，对工作任务完成出色和做出突出贡献的给予奖励，对工作不负责及如期不能完成工作任务的，进行必要的惩罚，有违纪违规行为则进行严肃处理。

十三、有以下情形之一的，灯塔基金会依照劳动合同法规定的条件、程序，可以与员工解除劳动合同：

1. 灯塔基金会与员工协商一致的；
2. 员工在试用期间被证明不符合录用条件的；
3. 员工严重违反灯塔基金会的规章制度的；
4. 员工严重失职，营私舞弊，给灯塔基金会造成重大损害的；
5. 员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经灯塔基金会提出，拒不改正的；
6. 员工以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使灯塔基金会在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
7. 员工被依法追究刑事责任的；

8. 员工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由灯塔基金会另行安排的工作的；
9. 员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
10. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；
11. 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；
12. 员工严重违反灯塔基金会规章制度，有以下情形之一的：
  - (1) 不接受业务培训，经批评教育仍不改的；
  - (2) 工作责任心不强，经多次谈话仍无明显改善的；
  - (3) 不服从领导安排或擅离职守，情节十分严重的；
  - (4) 连续旷工三天或全年累计旷工七天的；
  - (5) 工作疏忽，贻误时机，致使灯塔基金会蒙受较大财务损失或品牌形象遭受损失的；
  - (6) 挪用公款或收受贿赂、佣金的；
  - (7) 偷盗同事或灯塔基金会财物的；
  - (8) 聚众罢工怠工，造谣生事，破坏正常的工作秩序的；
  - (9) 以暴力手段威胁同事的；

(10) 打架斗殴的；  
(11) 涂改灯塔基金会文件的；  
(12) 提供虚假资料或伪造票证的；  
(13) 泄露灯塔基金会内部文件，致使灯塔基金会品牌形象受损的；

13. 法律法规规定可以解除劳动关系的其他情形。

十四、其他违反灯塔基金会各项规章，应视情节给予惩处。

## 十五、处罚

### (一) 处罚原则

1. 处罚必须具备充分的理由和清楚的证据。
2. 员工受到处罚时有依据事实进行辩解和申诉的权利。

### (二) 处罚细则

员工作期间，有以下情形之一的，给予口头警告；情节严重或屡教不改的，予以辞退；同时给灯塔基金会造成财产损失的，予以赔偿，赔偿金额从其工资中按一定比例扣取。

1. 工作时间玩与本职工作无关的电脑游戏、上网浏览与工作无关的内容。
2. 工作时间饮用含酒精饮料、睡觉，或有其它情节较重的行为。
3. 工作态度恶劣，不服从管理、违反相关规定或消极怠工。

4. 主管或总监级以上人员不能恪尽职守，对下属管理不当，造成较重后果的。
5. 违反操作规程，造成灯塔基金会财物损失。

## 第八章 附 则

十六、本制度自发布之日起执行。