

人事管理制度

颁布单位：北京银泰公益基金会

版本：V1.0

页数：7页

颁布时间：2014年6月

第一章 总则

第一条 为了规范北京银泰公益基金会（以下简称“基金会”）人员聘用相关工作，明确聘用协议双方当事人的权利和义务，保护受聘人员的合法权益，构建和发展和谐稳定的聘用关系，根据《劳动合同法》等国家相关法律法规以及《北京银泰公益基金会章程》（以下简称“章程”），制定《北京银泰公益基金会人事管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 基金会遵循公平、平等、竞争、择优的原则，通过面试的方法招聘工作人员，不同性别、年龄、民族聘用人员享有平等权利。

第三条 基金会通过订立聘用协议明确双方的权利义务关系，订立聘用协议遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第二章 聘用的条件、程序、方法

第四条 基金会受聘人员应当具备以下条件：

- （一）遵守法律、法规、规章和政策；
- （二）具有良好的职业道德；
- （三）具有聘用岗位要求的文化程度、专业知识及工作能力；
- （四）身体健康，能在聘用岗位正常工作；
- （五）具有聘用岗位职责要求的其它资格条件。

第五条 基金会根据工作需要，按照科学合理、精干效能的原则，确定

专业技术人员、管理人员的比例和人数，并按照工作需要聘用。

第六条 基金会有岗位空缺，需要补充员工时，应当依照本制度的规定采取公开招聘的方式实施。招聘流程为：

（一）全职员工的岗位由用人部门负责人筛选简历后，交由基金会综合部进行面试安排；

（二）面试由基金会秘书长和综合部专员与用人部门负责人进行，可根据岗位需要布置操作性考核任务（如笔试或面试）；

（三）初试、考核任务、面试通过后，根据用人部门负责人的意见，最终由秘书长决定是否录用。基金会原有员工申请竞争其他岗位，在条件相同的情况下可以优先录取。

第七条 全职员工入职之日起的一个月内，需由秘书长或秘书长委托人负责对其完成基金会理念培训，基金会秘书长有义务了解各部门员工的职业规划与能力提升需求，并主动、持续组织培训。

第三章 聘用协议的订立、履行

第八条 聘用协议是基金会与受聘人员确立聘用关系，明确双方的责任、权利、义务的协议，自建立聘用关系之日起，应当订立书面聘用协议，员工应遵守基金会制度要求内容。

第九条 聘用协议分为固定期限协议、无固定期限协议、以完成一定工作为期限的协议。

第十条 本基金会固定期限协议的聘用期限为1-5年。

第十一条 按照国家规定，受雇人员满足无固定期限后，可以签订无固定期限协议。

第十二条 聘用协议由基金会与受聘人员协商一致,并经基金会与受聘人员在聘用协议文本上签字或者盖章生效。聘用协议一式二份,基金会和受聘人员各执一份。

第十三条 聘用协议应当具备法律、法规规定应当纳入聘用协议的事项以及双方协商约定的其他内容。

第十四条 基金会与受聘人员约定试用期。聘用协议期限满三个月以上不足一年的,试用期不得超过一个月;聘用协议期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年及三年以上固定期限和无固定期限的聘用协议,试用期不得超过六个月。

第十五条 基金会和受聘人员应当按照聘用协议的约定,全面履行各自的义务。

第十六条 基金会按照聘用协议的约定和国家规定,向受聘人员支付薪酬。受聘人员的工作时间、休息休假、工资、工作安全、卫生医疗、教育培训、退休退职、社会保险和福利待遇,按照法律、法规的规定执行。

第十七条 基金会与受聘人员协商一致,可以变更聘用协议约定的内容。变更聘用协议,应当采用书面形式。

第十八条 基金会和受聘人员任何一方违反聘用协议的约定,应当承担赔偿责任,并按规定支付赔偿金。

第四章 聘用协议的解除和终止

第十九条 基金会与受聘人员协商一致,可以解除聘用协议。

第二十条 受聘人员提前三十日以书面形式通知基金会,可以解除聘用

协议。受聘人员在试用期内提前三日通知基金会，可以解除聘用协议。

第二十一条 基金会有违反法律、法规的规定，损害受聘人员权益情形的，受聘人员可以解除聘用协议。

第二十二条 受聘人员有下列情形之一的，基金会可以解除聘用协议：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反基金会规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给基金会造成重大损害的；
- (四) 受聘人员同时与其他用人单位建立劳动关系并未告知基金会的，甚至对基金会或对完成本基金会的工作任务造成严重影响的；
- (五) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使基金会在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动协议的；
- (六) 被依法追究刑事责任的；
- (七) 受聘人员不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

第二十三条 有下列情形之一的，基金会提前三十日以书面形式通知受聘人员并根据国家规定做出赔偿后，可以解除聘用协议：

- (一) 受聘人员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，也不能从事由基金会另行安排的工作的；
- (二) 机构内部调整导致岗位职责发生变化的；
- (三) 聘用协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使聘用协议无法履行，经基金会与受聘人员协商，未能就变更聘用协议内容达成协议。

第二十四条 受聘人员有下列情形之一的，基金会不得解除聘用协议：

- （一）在基金会患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （二）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （三）受聘人员在孕期、产期、哺乳期的；
- （四）在基金会连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- （五）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十五条 有下列情形之一的，聘用协议终止：

- （一）聘用协议期满且基金会不愿意继续续约的；
- （二）受聘人员开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）受聘人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）法律、行政法规规定的其他情形。

第五章 关于人力借调

第二十六条 为支持基金会发展，基金会发起人、理事、监事所在单位自愿向基金会提供人力支持。借调人员需与基金会签署人力借调协议，其中说明借调人力的必要个人信息、工作职责、工作时间、汇报对象等信息。

第二十七条 有下列情形之一的，人力借调可终止：

- （一）借调期满且不续约的；
- （二）借调人员不能胜任基金会工作，并无其他人选的；
- （三）借调方提前三十个工作日书面通知基金会不再借调的；
- （四）其他不可抗拒原因的。

第六章 关于兼职人员管理

第二十八条 关于兼职人员管理：

（一）基金会根据业务开展需要，聘请兼职人员为机构及项目提供支持，需与兼职人员签署劳务协议，约定工作职责、工作期限、报酬费用等相关信息。

（二）基金会按照协议约定，评估兼职人员工作成果，支付劳务费，并进行个人纳税代扣代缴。

（三）兼职人员因工作发生的交通、住宿等费用由基金会承担，计入相应项目。

（四）基金会应向兼职人员提供必要的劳动保障，如保险等。具体费用标准参考基金会相关制度。

第七章 关于实习生管理

第二十九条 关于实习生管理：

（一）基金会施行严进严出的实习生管理方式，实习生需经综合部、实习部门面试通过后，方可入职实习；

（二）实习者有一周双向观察期，如一周后，实习者与机构双方均够达成认同，则需签订正式的实习协议，明确职责与工作时间；

（三）实习者实习期需满三个月或以上，具体作息时间服从基金会安排，若遇特殊情况须请假；

（四）实习者实习期间应遵守基金会的各项规章制度，实习者须完成部门制订的实习期工作安排，并接受考核，考核方式同全职团队，以月度为单位进行考核，不合格则解除实习资格；

(五) 具体费用标准参考基金会相关制度。

第三十条 本制度由北京银泰公益基金会负责解释，经理事会表决通过后执行。