

# 员工聘用管理制度

## 第一章 总则

第一条 为了规范本基金会人员聘用制，明确聘用合同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，根据有关法律、法规，结合本基金会实际，制定本制度。

第二条 本基金会遵循公平、平等、竞争、择优的原则，采取考试与考核相结合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 本基金会通过订立聘用合同明确双方的权利义务关系，订立聘用合同遵循合法、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 本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工作人员。在同等条件下，优先聘用本基金会内部人员。

第五条 本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。

第六条 本基金会会有岗位空缺，需要补充员工的，应当依照本制度的规定采取公开招聘、对外选聘的方式实施外部招聘。

本基金会外部招聘按以下程序进行：

- (一)编制用人计划。人力资源部根据岗位空缺情况，提出用人计划，报主管领导审批。
- (二)发布招聘公告。人力资源部编制招聘信息，向社会公布。招聘公告应包括招聘人数、岗位、资格条件、考试内容及方法、报名及考试时间与地点、所需证件等内容。
- (三)资格审查。人力资源部审查报名者资格，合格者发给准考证。
- (四)考试。由人力资源部组织应聘者考试，采取笔试和面试相结

合的方式，一般先笔试后面试，笔试合格者可以参加面试。考试的形式、内容和标准根据需要补充岗位的工作性质和要求确定。

(五)确定拟聘人选。人力资源部按照笔试、面试的综合成绩从高分到低分排出顺序，并确定拟聘人选。

(六)体检、考察。人力资源部组织对拟聘人选体检和考察。主要考察应聘者政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩以及是否需要回避等。体检、考察有不合格的，按考试成绩从高分到低分依次替补。

(七)聘用。应聘者经考试、体检、考察合格的，与本基金会订立聘用合同，办理聘用手续。

对外选聘的，应按本条第(四)项至第(七)项的规定的程序招聘。

第七条 本基金会组织结构调整或聘期已满，需要重新聘用工作人员时，采取按岗聘用，竞争上岗的方法实施内部招聘。内部招聘按以下程序：

(一)公布方案。人力资源部制定并公布内部聘用方案，包括招聘人数、岗位、资格条件、聘用考核的内容及方法、申报及考察时间等。

(二)员工申报。员工应根据本人自身条件和岗位要求，提出应聘申请。申报前，应与应聘岗位所在部门负责人充分协商。

(三)资格审查。人力资源部审查申报员工的资格条件。

(四)推荐。根据申报志愿，人力资源部将符合条件的申报材料送达相应岗位所在部门负责人。

(五)面试、提名。部门负责人通过面谈等方式考察申报人综合素质和能力，提出岗位拟聘人选。

(六)聘用。人力资源部审核部门拟聘人选并报批。如无异议，正式行文聘用，办理聘用手续。

### 第三章 岗位流动

第八条 本基金会允许受聘人员在中心和部门岗位间流动。

第九条 本基金会提出人事调动安排时，征求受聘人员本人和新旧岗位部门负责人意见后，由人力资源部正式行文调动，受聘人员办理交接手续。

第十条 员工主动提出岗位调换时，可向人力资源部递交调动申请书，经新旧岗位部门负责人和主管领导批准后，由人力资源部正式行文岗位调整事项，相关员工办理交接手续。

第十一条 所有岗位变动，其部门负责人均须对员工原岗位的工作进行考核、鉴定，并交人力资源部存档。

#### 第四章 聘用合同的订立、履行

第十二条 聘用合同是本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，应当订立书面聘用合同。

第十三条 聘用合同分为固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作为期限的合同。

第十四条 本基金会固定期限合同的聘用期限一般为三年以下。

第十五条 有下列情形之一，受聘人员提出或者同意续订、订立聘用合同的，除受聘人员提出订立固定期限合同外，应当订立无固定期限聘用合同：

- (一) 受聘人员在本基金会连续工作满十年的；
- (二) 本基金会初次实行聘用合同制度时，受聘人员在本基金会连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

(三)连续订立两次固定期限聘用合同，且没有本制度第二十七条和第二十八条规定的情形，续订聘用合同的。

第十六条 聘用合同由本基金会与受聘人员协商一致，并经本基金会与受聘人员在聘用合同文本上签字或者盖章生效。

聘用合同一式三份，本基金会和受聘人员各执一份，一份存入受聘人员本人档案。

第十七条 聘用合同应当具备法律、法规规定应当纳入聘用合同的事项以及双方协商约定的其他内容。

第十八条 本基金会与受聘人员约定试用期。聘用合同期限三个月以上不足一年的，试用期不得超过一个月；聘用合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的聘用合同，试用期不得超过六个月。

第十九条 本基金会和受聘人员应当按照聘用合同的约定，全面履行各自的义务。

第二十条 本基金会按照聘用合同的约定和国家规定，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。

第二十一条 本基金会与受聘人员协商一致，可以变更聘用合同约定的内容。变更聘用合同，应当采用书面形式。

第二十二条 本基金会和受聘人员任何一方违反聘用合同的约定，应当承担赔偿责任，并按规定支付赔偿金。

第二十三条 本基金会对受聘人员实施绩效管理和考核。考核的内容与岗位职责要求相符合，重点考核工作实绩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，作为增减工资、晋职、奖惩、续聘、解聘的主要依据。

## 第五章 聘用合同的解除和终止

第二十四条 本基金会与受聘人员协商一致，可以解除聘用合同。

第二十五条 受聘人员提前三十日以书面形式通知本基金会，可以解除聘用合同。受聘人员在试用期内提前三日通知本基金会，可以解除聘用合同。

第二十六条 本基金会违反法律、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合同。

第二十七条 受聘人员有下列情形之一的，本基金会可以解除聘用合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反本基金会规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给本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，对本基金会或对完成本基金会的工作任务造成严重影响，或者经本基金会提出，拒不改正的；
- （五）被依法追究刑事责任的。

第二十八条 有下列情形之一的，本基金会提前三十日以书面形式通知受聘人员或者额外支付受聘人员一个月工资后，可以解除

聘用合同：

（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，也不能从事由本基金会另行安排的工作的；

（二）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；

（三）聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使聘用合同无法履行，经本基金会与受聘人员协商，未能就变更聘用合同内容达成协议的。

第二十九条 受聘人员有下列情形之一的，本基金会不得解除聘用合同：

（一）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（二）受聘人员在孕期、产期、哺乳期的；

（三）在本基金会连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的，聘用合同终止：

（一）聘用合同期满的；

（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。

第三十一条 聘用合同期满,有本制度第二十九条规定情形之一的,聘用合同应当续延至相应的情形消失时终止。

第三十二条 有下列情形之一的,本基金会向受聘人员支付经济补偿:

(一)本基金会有违反法律、法规的规定,损害受聘人员权益的情形,受聘人员提出解除聘用合同的;

(二)本基金会向受聘人员提出解除聘用合同并与受聘人员协商一致解除聘用合同的;

(三)本基金会依照本制度第二十八条规定解除聘用合同的;

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十三条 经济补偿按受聘人员在本基金会工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向受聘人员一次性支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向受聘人员支付半个月工资的经济补偿。受聘人员月工资高于北京市上年度职工月平均工资三倍的,向其

支付经济补偿的标准按北京市职工月平均工资三倍的数额支付。本款所称月工资是指受聘人员在聘用合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第三十四条 本基金会违反本制度规定解除或者终止聘用合同，受聘人员要求继续履行聘用合同的，本基金会应当继续履行；受聘人员不要求继续履行聘用合同或者聘用合同已经不能继续履行的，本基金会依照制度支付赔偿金。

第三十五条 本基金会在解除或者终止聘用合同时出具解除或者终止聘用合同的证明，并在十五日内为拟解聘和终止聘用人员办理档案和社会保险关系转移手续。

拟解聘和终止聘用人员应当按照双方约定，办理工作交接。本基金会依照本法有关规定应当向受聘人员支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

## **第六章 待聘、待退人员管理**

第三十六条 受聘人员在聘用期内有以下情形的，按待聘人员管

理：

- （一）不能胜任岗位工作，季度考核连续两次为不合格的；
- （二）在竞争上岗中未被聘用，且暂时难以改聘合适岗位的；
- （三）本基金会规定的其它情形。

第三十七条 待聘人员实行待聘期，待聘期不超过十二个月。待聘期间因聘用合同期满等原因终止聘用合同的，终止待聘期。

第三十八条 人力资源部是待聘人员的主管部门，负责待聘人员的日常管理。

第三十九条 待聘人员应当服从本基金会岗位工作安排，待聘期间发给本人基本工资。

第四十条 待聘人员在待聘期间，应接受培训，争取上岗。经人力资源部和用人部门同意批准可以上岗的，应当有三个月的考察期，考察合格的，终止待聘期，继续履行聘用合同。

第四十一条 待聘期满，待聘人员仍未重新上岗的，可以解聘。

第四十二条 受聘人员工作年限满 30 年的;或者男年满 55 周岁、女年满 50 周岁,本人自愿,经本基金会批准,可以在本基金会内部离岗待退。离岗待退期间,保留除奖金外的原工资待遇和调资、社会保险等待遇。离岗待退人员达到法定退休年龄时,按国家有关规定正式办理退休手续。