

# 美丽心灵基金会工作人员聘用管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为加强基金会人事管理，合理开发利用人力资源，激发进取精神，增强内部活力，提高队伍整体素质，根据本基金会章程制定本制度。

**第二条** 本基金会工作人员，除应执行国家相关法律、法令、法规外，均按照本制度进行管理。

**第三条** 本基金会工作人员实行聘用制。

**第四条** 本基金会按照“科学合理、精干高效”的原则，设置岗位，提出用人计划，报理事会研究核准。

## 第二章 聘用

**第五条** 聘用人员的程序、内容按如下执行。

(一) 人员聘用的基本程序是：

- 1、确定所需岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项；
- 2、应聘人员申请应聘相应的岗位；
- 3、招聘组对应聘人员的资格、条件进行初审；
- 4、招聘组对通过初审的应聘人员进行面试，根据结果择优提

出拟聘人员名单；

- 5、 基金会理事会讨论决定受聘人员；
- 6、 基金会法定代表人与受聘人员签订聘用合同。

(二) 应聘人员须具备各应聘岗位所需的资格条件。

**第六条** 经理事会决定聘用的员工，必须填写员工登记表，审查通过后试用，试用期满合格者，方可正式聘用。

**第七条** 试用期内表现不能胜任该岗位工作的，基金会可以随时终止试用，并按实际工作日发给试用人员试用期的基本工资。

**第八条** 员工一经正式聘用，应与基金会签订聘用合同，双方共同遵守。

(一) 聘用合同必须符合国家法律、法规的规定。聘用合同由基金会法定代表人或法定代表人书面委托的代理人受聘人员签订。聘用合同应当采取书面形式，一式两份，当事人双方各执一份。

(二) 聘用合同应当具备以下条款：

1. 聘用合同期限；
2. 岗位工作内容、目标和职责要求；
3. 劳动保护和工作条件；
4. 工资待遇；
5. 社会保险和福利待遇；
6. 岗位工作纪律；
7. 聘用合同变更、解除、终止和续签的条件；
8. 双方约定的其他条款；

(三) 聘用合同的期限分为短期、中长期和以完成一定工作为期限

限的合同。与受聘人员签订聘用合同，可以约定试用期。试用期为2个月；情况特殊的，可以延长，但最长不得超过6个月。被聘人员为大中专应届毕业生的，试用期可以延长至12个月。试用期包括在聘用合同期限内。与受聘人员订立聘用合同时，不得收取任何形式的押金、抵押物或者其他财物。

(四) 下列聘用合同属无效合同：

1. 违反国家法律、法规的聘用合同；
2. 采用欺许、威胁等手段订立的聘用合同；
3. 权利义务不对等，严重损害一方当事人合法权益的聘用合同；
4. 损害国家、社会公共利益和第三者合法利益的聘用合同；
5. 未经当事人委托，由第三者代签的聘用合同。

### 第三章 解聘、辞聘、续聘

## 第九条 解聘、辞聘、续聘。

(一) 聘用合同依法签订后，合同双方必须全面履行合同，任何一方不得擅自变更合同。确因特殊情况致使原聘用合同无法履行的，经双方协商一致，可以按原签订程序变更合同内容，也可以解除聘用合同。

(二) 受聘人员有下列情形之一的，基金会可以随时单方面解除聘用合同：

1. 连续旷工超过10个工作日或者1年内累计旷工超过20个



工作日的；

2. 违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

3. 严重扰乱工作秩序，致使基金会工作不能正常进行的；

4. 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的。

(三) 受聘人员有下列情形之一的，基金会可以单方面解除聘用合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员。

1. 受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作也不能从事由基金会安排的其他工作的；

2. 受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意基金会调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的。

(四) 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

1. 受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

2. 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

3. 因工（公）负伤，治疗终结后经市评残委员会鉴定为丧失劳动能力的；

4. 患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；

5. 属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

(五) 有下列情形之一的，受聘人员可随时单方解除聘用合同：

1. 在试用期内的；

2. 考入普通高等院校的。

除上述情形外，受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同；6 个月后再次提出解除聘用合同仍未能与基金会协商一致的，即可单方面解除聘用合同。

(六) 聘用合同不因单位法定代表人的变更而解除。

(七) 解除或终止合同的程序：

1. 基金会解除或终止聘用合同，应以书面形式通知受聘人员，并说明解除或终止聘用合同的理由；

2. 基金会要在规范的解除或终止聘用合同文本上注明基金会的意见；

3. 受聘人员须在解除或终止聘用合同的正规文本上签注明确的意见；

4. 受聘人员要求解除或终止与单位的聘用合同，应提出书面申请，阐述解除或终止聘用合同的理由。经基金会同意并在正规文本上签注意见。

(八) 任何一方要求解除聘用合同，都不得侵害对方的利益，并对有关事宜做出妥善处理。

(九) 受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。双方没有约定服务期及违约责任的，受聘人员提出解除聘用合同，聘用单位可按培训后回单位工作的年限，以每年递增 20% 的标准收取培训费。受



聘人员解除聘用合同后违反规定使用或者允许他人使用基金会的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。

(十) 有下列解除聘用合同情形之一的，基金会应当根据被解聘人员在本单位的实际工作年限向其支付一次性经济补偿：

1. 聘用单位提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；
2. 受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作，聘用单位单方面解除聘用合同的；
3. 受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格，聘用单位单方面解除聘用合同的；
4. 基金会分立、合并、撤销，不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的。经济补偿以被解聘人员在该聘用单位每工作1年，支付其本人1个月的上年月平均工资为标准。

**第十条** 聘用合同期满，基金会岗位需要，受聘人员要求继续工作关系的，应于期满前30日内告知或提出书面请求，在对受聘人员考核合格的基础上，经双方同意可以续签聘用合同；双方均未提出续聘请求，工作关系自动解除。基金会和受聘人员按照合同规定及对方要求妥善处理工作移交和人事关系转移，并按照国家有关规定及时为受聘人员办理社会保险关系调转手续，做好各项社会保险的衔接工作。