

浙江马云公益基金会

人事管理制度

第一章 总则

第一条 为规范浙江马云公益基金会（下称“基金会”）的人事管理，合理开发使用人力资源，激发进取精神，增强内部活力，提高团队整体素养，根据《民政部关于加强社会组织专职工作人员劳动合同管理的通知》（民发〔2011〕155号）、《劳动和社会保障部、民政部关于社会组织专职工作人员参加养老保险有关问题的通知》（劳社部发〔2008〕11号）等规定和本基金会章程，结合实际，制定本制度。

第二条 本管理制度适用于基金会全体员工。

第二章 组织架构及职能

第三条 人事与行政办公室的组织架构

根据基金会发展战略，设立相应专职人力资源岗位，以支持基金会团队发展需求。

第四条 人事与行政办公室的职能

- （一） 根据基金会发展战略，制定人力资源规划与开发计划；
- （二） 拟定基金会组织及其职能，主持确定各部门机构、编制、岗位、人员及其职责；
- （三） 建立基金会绩效考核体系，并组织实施；
- （四） 建立基金会合理的薪酬体系；
- （五） 编制基金会年度、月度培训计划，并督导实施；
- （六） 制定基金会人力资源招聘计划，并组织实施；
- （七） 建立内外部沟通渠道和公共关系，协调处理劳动争议，建立和谐的劳资关系；
- （八） 主持人力资源的录用、任免、调动、晋升、辞退；

- (九) 建立基金会人才库，做好内部员工职业生涯规划；
- (十) 负责人力资源信息统计、分析、汇总，及时报提相关部门；
- (十一) 监督与指导各部门、项目部进行规范人力资源管理；
- (十二) 负责基金会劳动合同的规范管理；
- (十三) 建立健全基金会各项人力资源管理制度，并推动执行；
- (十四) 其它人事工作。

第三章 招聘

第五条 基金会所需员工，一律公开招聘条件，在基金会内部甄选或对社会招聘。

第六条 基金会聘用各级员工以学识、品德、能力、经验、体格适合于职务或工作者为原则，但特殊需要时不在此限。

第七条 招聘程序

- (一) 发布招聘信息；
- (二) 筛选应聘资料，审查相关证件；
- (三) 组织人员面试、复试等；
- (四) 录用。

第八条 劳动合同

(一) 劳动合同订立

1. 新招聘员工办理入职手续完毕后，签订书面劳动合同；
2. 劳动合同签订前双方需协商一致。
3. 订立劳动合同文本应使用统一印制的劳动合同文本，自双方签订之日起生效，录用备案后双方各执一份。

(二) 劳动合同续签

劳动合同期满后，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

（三） 劳动合同期限

1. 所有员工劳动合同期限为三年，试用期最长不超过六个月；
2. 续签劳动合同期限一般为六年。

（四） 劳动合同解除

1. 协商一致，劳动合同可以解除；
2. 员工解除劳动合同，应当提前三十日填写书面申请，审批同意后方可离岗。
3. 员工有下列情形之一的，基金会可以提前三十日以书面形式通知员工解除劳动合同：
 - 1) 员工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另行安排的工作的；
 - 2) 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；
 - 3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。
4. 员工有下列情形之一的，基金会可以随时解除劳动合同：
 - 1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
 - 2) 员工不能胜任安排的岗位工作或者不能按照规定完成工作任务的；
 - 3) 员工有伪造、虚报、撰工、重大隐瞒行为，经查证属实的；
 - 4) 员工屡次违反基金会纪律、规章制度的；
 - 5) 被依法追究刑事责任的；
 - 6) 法律、法规规定的其他情形。

（五） 劳动合同终止

1. 劳动合同期满后或者双方约定的劳动合同终止条件出现的，劳动合同自行终止；
2. 基金会提出终止劳动关系，应当提前三十日通知员工；
3. 劳动者患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力或者完全丧失劳动能力，基金会按照规定支付伤残就业补助金的，或经协商一致，劳动合同可以终止；
4. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
5. 开始依法享受基本养老保险待遇的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。

(六) 劳动合同解除或者终止，基金会应当出具解除或者终止劳动合同关系的有效证明，员工可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。

第九条 基金会负责人（包括理事长、秘书长和法定代表人）任职资格审查

(一) 基金会选举、委任、确定理事长、秘书长、法定代表人和党组织书记等基金会负责人人选时，应当及时上报业务主管单位进行资格审核。

(二) 基金会负责人人选应具备下列条件：

1. 拥护中国共产党的领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚定“四个自信”，增强“四个意识”，坚决拥护“两个确立”，坚决做到“两个维护”，坚决执行党的路线方针政策；
2. 遵纪守法，勤勉尽职，个人社会信用良好；
3. 具备社会组织相应的专业知识、经验和能力，熟悉本行业领域情况，在本行业领域内具有一定的代表性和影响力；
4. 身体健康，能正常履职，年龄符合政策要求；
5. 具有完全民事行为能力；
6. 法律、法规及其他政策规定需要满足的其他条件。

(三) 有下列情形之一的，不得作为基金会负责人人选：

1. 无民事行为能力或者限制民事行为能力；
2. 正在或者曾经受到剥夺政治权利的刑事处罚；
3. 因故意犯罪被判处刑罚，自刑罚执行完毕之日起未逾 5 年；
4. 组织、实施或参与非法宗教活动，组织、参加邪教组织；
5. 受到党纪或政务处分尚在影响期内，以及涉嫌严重违纪违法正在接受纪检监察机关、政法机关等立案调查处理；
6. 曾担任被撤销登记的社会组织负责人或者对被取缔的组织负有责任的人员，撤销登记或者取缔时间未逾 5 年；
7. 本人或其担任法定代表人的企业、社会组织被列入相关领域严重失信黑名单；
8. 其他不得作为社会组织负责人的情形。

(四) 基金会负责人不得存在下列违反任职回避的情形：

1. 基金会法定代表人同时担任其他组织的法定代表人；
2. 存在特定人身关系或利益关联等需任职回避的；
3. 业务主管单位认为违反任职回避的其他情形。

基金会负责人具体审核程序适用《全省性社会组织负责人人选审核办法（试行）》（浙民党组[2023]40号）的规定，如主管部门审核机构要求对负责人进行信用核查的，本基金会应予以协助配合。

第四章 试用

第九条 新聘工作人员正式上岗，应当接受岗前培训。

第十条 试用期分为新进试用、调整试用、晋升试用、试用考核和提前结束等情况。

第五章 迁调

第十一条 根据基金会发展需要，为实现人员和岗位的最佳匹配，基金会可根据工作需要或者员工的工作技能等情况，调整员工的工作岗位、职务。

第十二条 各部门负责人依其管辖内所属员工之个性、学识和能力，力求人尽其才，以达到人与事相互配合，部门可填具人事报告呈核派调。

第十三条 员工的调动分为部门内部调动和部门之间调动等。

第十四条 人事与行政办公室开具《调动通知单》通知相关部门，由部门发放至相关人员，并安排办理工作交接手续。

第十五条 奉调员工接到调任通知后，应于 3 日内办妥移交手续就任新职，如因工作之需无法如期办妥移交手续时，可酌予延长，最长以 7 日为限。

第六章 晋升

第十六条 基金会对综合表现优秀的员工进行职务晋升

- (一) 遵照职位空缺的原则
- (二) 遵照客观、公平、公正、公开的原则；
- (三) 遵照科学考评、岗位胜任、择优的原则。

第十七条 晋升标准

- (一) 个人品德高尚，积极进取，团结协作；
- (二) 认同基金会理念，具有饱满的工作热情、高度的工作责任心和奉献精神；
- (三) 具备晋升岗位相关的专业技能和管理能力；
- (四) 具有较好的的适应性和发展潜力；
- (五) 其他对基金会有积极贡献，表现出色者。

第十八条 不定期晋升：对基金会有特殊贡献，表现异常出色者，由部门负责人根据工作需要及员工工作表现，进行申报审批。

第七章 待遇

第十九条 员工工资及福利待遇依照双方劳动合同的约定以及国家有关规定执行。

第二十条 基金会全体员工，在专业技术职称评定方面按照国家有关规定执行。

第八章 离（停）职

第二十一条 员工因触犯法律而被羁押或提起公诉者，基金会可命令其停职，但经侦查处撤诉或判决无罪确定后，可予复职。

第二十二条 离职人员应按照基金会有关规定，及时办理离职各项手续，及时办理工作资产、办公用品、基金会相关资料等退还手续。

第二十三条 员工离职相关手续办理完毕后，方可至财务部结算离职工资。

第九章 交卸手续

第二十四条 当人员发生变动时，变动员工应主动办理交卸手续。

第二十五条 交卸手续的内容及范围：

- （一）未办及未了事项；
- （二）主管之财物及事务；
- （三）公有财务。

第十章 其他

第二十六条 员工应遵守基金会一切规章及公告。

第二十七条 员工应接受上级主管之指挥与监督，如有意见应于事前述明核办。

第二十八条 全体员工应通力合作，同舟共济，尊重基金会信誉，维护基金会荣誉。

第二十九条 员工执行职务时，应力求切实，不得畏难规避，互相推诿或无故稽延。

第三十条 员工处理业务，对一切公物应加爱护。

第十一章 附则

第三十一条 本制度经基金会理事会通过后由秘书处执行。

第三十二条 本制度解释权归浙江马云公益基金会秘书处。