

北京利泽慈善基金会劳动保障规章制度

会字〔2020〕第05号

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》及国家相关法规、规章的规定，结合基金会的实际情况，制定本规章制度。

第二条 本规章制度适用于基金会所有员工，包括管理人员、技术人员和普通员工。

第三条 员工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险和福利等劳动权利，同时应当履行完成劳动任务、遵守规章制度和职业道德等劳动义务。

第四条 基金会负有支付员工劳动报酬、保护员工合法劳动权益等义务，同时享有劳动用工、人事管理权、工资分配权、和依法制定规章制度权等权利。

第五条 员工应聘职位时，应满18周岁，身体健康，现实表现良好。员工应聘时提供的身份证、毕业证、体检证明等材料、证件必须是本人的真实材料、证件，不得借用或伪造材料、证件欺骗。

第六条 基金会应重视员工的培训和教育，根据员工素质和岗位要求，实行职前培训、职业教育或在岗深造培训教育，培养员工的职业自豪感和职业道德意识。

第七条 基金会对新录用的员工实行试用期制度，根据劳动合同期限的长短，试用期为1个月至3个月。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。（注：依据《中华人民共和国劳动法》十九条规定）

第八条 基金会在员工入职起一个月内与员工签订书面劳动合同，并且在签订合同时约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。

第九条 无固定期劳动合同

一、在本会连续工作满10年以上的员工，可以与基金会签订无固定期限的劳动合同，但单位不同意续延的除外。

二、连续订立2次固定期限劳动合同且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，就当订立无固定期限劳动合同。

第十条 员工有下列情形之一的，基金会可以解除劳动合同：

一、在试用期内不符合录用条件的；

二、严重违反劳动纪律或者单位规章制度的；

三、严重失职，营私舞弊，对单位利益造成重大损害的；

四、被依法追究刑事责任的；

五、员工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事单位另行安排的适当工作的；

六、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

七、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，经协商不能达成协议的。

第十一条 员工有下列情形之一的，基金会不得解除劳动合同。

一、女职工在符合计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；

二、法律、法规、规章规定的其他情形；

三、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；

四、患病或者负伤，在规定的医疗期内的。

第十二条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

一、劳动合同期满，双方不再续订的；

二、劳动合同约定的终止条件出现的；

三、员工死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的；

四、基金会依法解散、破产或者被撤销的；

五、法律、法规、规章规定的其他情形。终止劳动合同，基金会可以不支付员工经济补偿金；法律、法规、规章有特别规定的从其规定。

第十三条 员工在规定的医疗期内，女职工在符合计划生育规定的孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期满的，劳动合同的期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。

第十四条 劳动合同期满基金会需要续签劳动合同的，提前 30 天通知员工，并在 30 日内重新签订劳动合同；不再续签的，在合同期满前书面通知员工，向员工出具《终止劳动合同通知书》，并在合同期满后 3 个工作日内办理终止劳动合同手续。

第十五条 员工的考勤休假制度另行规定。

第十六条 本制度适用于北京利泽慈善基金会的内设机构、各专项基金以及所有资助的公益项目。

第十七条 北京利泽慈善基金会拥有对本制度的最终解释权，并有权对本制度之条款进行修订。

第十八条 本办法自发布之日起开始实施。