

上海正向数字化技术研究院

人事管理制度

第一章 总则

第一条 为了规范上海正向数字化技术研究院（以下简称“研究院”）人事管理，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，结合研究院实际，制定本制度。

第二条 研究院遵循公平、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 研究院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 研究院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 研究院根据工作需要，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；在同等条件下，优先选聘本研究院内部人员。

第六条 研究院有岗位空缺，需要补充受聘人员的，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。

第三章 聘用合同的订立、履行

第七条 聘用合同是研究院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。

第八条 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。

第九条 有下列情形之一的，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）受聘人员在研究院连续工作满十年的；
- （二）研究院初次实行聘用合同制度时，受聘人员在研究院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，且没有本制度第四章第二十条和第二十一条第一项、第二项规定的情形，续订聘用合同的。

第十条 聘用合同由研究院与受聘人员协商一致，并经研究院与受聘人员在聘用合同文本上签字或者盖章生效。聘用合同一式二份，研究院和受聘人员各执一份。

第十一条 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。

第十二条 研究院与受聘人员约定试用期。聘用合同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。

第十三条 研究院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。

第十四条 研究院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、聘用合同的规定执行。

第十五条 研究院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，签订聘用合同的补充协议。

第十六条 研究院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。

第四章 聘用合同的解除和终止

第十七条 研究院与受聘人员协商一致，可以解除聘用合同。

第十八条 受聘人员提前三十日以书面形式通知研究院，可以解除聘用合同。受聘人员在试用期内提前三日通知研究院，可以解除聘用合同。

第十九条 研究院有违反法律、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合同。

第二十条 受聘人员有下列情形之一的，研究院可以解除聘用合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反研究院规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给研究院造成重大损害的；
- （四）受聘人员同时与其他用人单位建立劳动关系，对研究院或对完成研究院的工作任务造成严重影响，或者经研究院提出，拒不改正的；
- （五）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使研究院在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （五）被依法追究刑事责任的。

第二十一条 有下列情形之一的，研究院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，也不能从事由研究院另行安排的工作的；
- （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，经研究院与受聘人员协商，未能就变更聘用合同内容达成协议的。

第二十二条 受聘人员有下列情形之一的，研究院不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除聘用合同：

- （一）在研究院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）在研究院连续工作满十五年，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。

第二十三条 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。

第二十四条 聘用合同期满，有本制度第二十二条规定情形之一的，聘用合同应当顺延至相应的情形消失时终止。

第二十五条 研究院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，研究院应当继续履行；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，研究院依法支付赔偿金。

第二十六条 研究院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。研究院依法应当向受聘人员支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第五章 其他

第二十七条 受聘人员应遵守研究院一切规章及公告。

第二十八条 受聘人员应接受上级主管的指挥与监督，如有意见应于事前述明核办。

第二十九条 全体受聘人员应尊重研究院信誉，除办理研究院指定任务外，不得擅用研究院名义。

第三十条 研究院受聘人员执行职务时，应力求切实，不得畏难规避，互相推诿或无故稽延。

第三十一条 研究院受聘人员处理业务，对一切公物应加爱护。

第三十二条 研究院受聘人员对外接洽事项，应态度谦和，不得有损害研究院名誉之行为。

第三十三条 研究院受聘人员应彼此通力合作，同舟共济，不得妄生意见、吵闹、斗殴、拨弄是非或其他扰乱秩序、妨碍风纪事情。

第三十四条 本制度未尽事宜，依据国家有关规定和机构章程的规定办理。

第三十五条 本制度自研究院理事会审议通过之日起执行。