电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）

同协【2013】2号

关于印发《同济大学电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）聘用管理暂行办法》的通知

中心下属各部门及团队：

《同济大学电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）聘用管理暂行办法》已经中心研究通过，现予以印发，请遵照执行。

同济大学电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）

2013年12月

**同济大学电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）聘用管理暂行办法**

**第一章 总则**

**第一条** 为促进电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）（以下简称协同中心）科研团队建设和科研人才培养，建立符合法律法规规范的用工制度，保障聘用双方的合法权益，维护和谐稳定的用工关系，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于协同中心所聘用的所有人员。

**第二章 聘用流程**

**第三条** 围绕协同中心中长期科研发展规划需要，对中心所需的科研、技术支撑、管理人员采用专职聘用、兼职聘用等多种聘用方式：

（一） 凡进入协同中心时依然保留与原工作单位人事（劳动）关系的人员（以下简称A类人员），可采用下列聘用方式：

1、专职聘用

由协同中心或分中心与受聘者人事（劳动）关系所属单位签订固 定期限借用协议,其薪酬、社会保险及公积金由协同中心或分中心与 受聘者所属单位定期结算,津贴由协同中心或分中心转账至受聘者所 属单位代为发放。

2、兼职聘用 协同中心为完成一定工作任务,与受聘者及其人事(劳动)关系所属单位签订兼职协议,聘用者在完成其所属单位的工作之外,兼职完成与协同中心签订的兼职协议中的工作目标,协同中心按协议所规 定的酬金标准将兼职酬金转账至受聘者所属单位发放。

(二) 在进入协同中心工作前无工作单位或与原工作已解除或终止人事(劳动)关系的劳动者(以下简称B类人员),协同中心或分中心必须与其建立劳动关系,劳动关系挂靠智能感知网高等研究院;合同订立可采用固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同;薪酬制度采用年薪制,具体年薪在合同商定时明确。

**第四条** 协同中心按照科学设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用的 原则,实行全球招聘,经协同中心综合评价后进行聘用。

**第五条** 协同中心设置特聘研究员、研究员、副研究员、助理研究员 等专职科研岗位,高级实验师、实验师、助理实验师等专职实验技术 岗位,由协同中心学术委员会负责学术、实验技能水平评估,提出聘任意见后,由协同中心聘用领导小组进行聘任。

协同中心同时还设置必要的管理岗位和充足的科研助理岗位,由协同中心聘用领导小组负责聘任工作。

协同中心注重以创新团队协同开展科研工作。协同创新团队候选负责人在提交团队申请书时,应明确团队工作目标及所需设立的岗位,由学术委员会审核后报协同中心批准,一般不再调整。如确因工作发展需要调整的,应事先由团队负责人提出申请,经学术委员会讨论、协同中心审核批准后方可执行。

**第六条** 协同中心对受聘人员的基本要求如下:

(一) 热爱祖国,拥护党的基本路线和各项方针政策,遵守国家

法律,遵守校纪校规;具有良好的职业道德,爱岗敬业,工作勤奋踏实;

(二) 具备能履行岗位职责所必需的学历学位、业务知识、工作 能力等条件,能够完成《电子商务交易与信息服务协同创新中心岗位聘任申报表》所附《岗位责任书》中约定的工作任务;

(三) 身体健康,能坚持正常工作；

(四) 管理和科研助理岗位一般应具有研究生学历和硕士学位；

(五) 专职科研人员和专职实验技术岗位还应符合以下岗位聘用标准:

1. 热爱中国科技事业,科学道德高尚,学风严谨,为人正派;
2. 具有较高的发展潜力,学术成果或实验技能要求不低于所聘岗位及学科相对应的中心或分中心所在学校专业技术职务任职条件要求;
3. 专职科研人员应具有副高级及以上专业技术职务或博士学位；
4. 领军人才、急需人才优先。

**第七条** 在教育部指导下,协同中心及分中心成立聘用工作领导小组 和工作小组,工作小组的日常工作由协同中心或分中心办公室负责。

**第八条** 聘用程序具体如下:

(一) 协同创新团队候选负责人提交成立协同创新团队申请书,

明确团队中各级岗位设定意见及岗位职责、薪酬待遇、聘任条件等;

(二) 协同中心审批通过后,统一公布岗位及其职责、聘用条件、

薪酬待遇等事项,公开招聘;

(三) 应聘人员提出申请;

(四) 协同中心聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审;

(五) 各协同创新团队负责人提出拟聘用人员名单及经拟聘人员

认可的《电子商务交易与信息服务协同创新中心岗位聘任申报表》(内含《岗位责任书》),汇同协同中心要求的其它聘人材料一起报协同中心学 术委员会审批;

(六) 协同中心聘用领导小组根据学术委员会聘任意见,根据集体讨论结果择优聘任;

(七) 经批准的拟聘人员有权了解协同中心各类规章制度和工作条件,协同中心有权对拟聘人员提供的个人信息进行真实性核查;无异议后,由协同中心聘用工作小组根据第三条所述聘用类型办理相关聘任手续。

**第九条** 受聘人员应当在接到协同中心聘用通知后,应在协同中心规定的时间内,到中心办公室办理相关报到手续:

1.协同中心办公室向第三方(即协同中心相关人事合作单位)发出书面的《借用通知》或《增员通知》,由第三方与应聘者签订劳动合同。

2.受聘者在接到协同中心聘用通知后,应在规定的时间内,携 带聘用通知中所要求的报到材料,前来报到并办理相关聘用手续:受聘人员报到时必须根据有关规定如实、全面、完整地填写《电子商务交易与信息服务协同创新中心人员信息登记表》等相关表格。当相关信息发生变更时,受聘人员应当及时以书面形式告知协同中心办公室。受聘人员向协同中心和第三方提交的报到材料及其它信息如有虚假,协同中心和第三方有权与该受聘人员解除用工关系和劳动关系。

**第三章 协议的订立、履行、变更和终止**

**第十条** 本办法所述协议是指经协同中心、受聘人员及受聘人员所属 单位之间确立借用或兼职关系并借用或兼职至协同中心工作(或在原单位兼职承担协同中心部分研发工作)、明确各方权利和义务的协议。借用协议(或兼职协议)及相关的岗位责任书、补充说明、附属约定、附件等均适用本办法。

**第十一条** 本办法第三条第一款所述的A类人员。

**第十二条** 各协同创新团队必须严格按照本办法第二章的聘用流程办理用工手续,在聘人报告由协同中心聘用领导小组审批通过并在借用协议或兼职协议签订完成后才可在协同中心上岗。

各协同创新团队未按本办法要求履行聘用流程、自行用工或提前用工而与聘用人员引发纠纷的,相关法律责任及经济责任由相关团队负责人承担。

**第十三条** 协同中心与应聘人员均有权向对方了解与其建立用工关系相关的情况,双方均应如实说明。

**第十四条** 订立借用(或兼职)协议,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

**第十五条** 借用(或兼职)协议应当具备以下条款:

(一) 受聘者所属单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二) 受聘人员的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三) 借用(或兼职)期限;

(四) 工作内容和工作地点;

(五) 工作时间和休息休假;

(六) 酬金;

(七) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(八) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。协议签约方可以协商约定知识产权保护、保守秘密等其它合同条款,也可以另行签订专项协议。专项协议与协议具有同等的法律效力。

**第十六条** 借用(或兼职)期限由协同中心和受聘人员及其所属单位协商确定,协议的聘期届满之日,不得迟于受聘人员的法定退休时间 (受聘人员在原单位退休后,若协同中心继续聘任,视为退休返聘人员)。

协同中心、受聘人员及其所属单位可以协商签订固定期限的借用 (或兼职)协议,也可以协商签订以完成一定工作任务为期限的借用 (或兼职)协议。

**第十七条** 借用(或兼职)协议由协同中心、受聘人员及其所属单位协商一致,并经三方在劳动协议文本上签字或者盖章生效。协议一式三份,协同中心、受聘人员和所属单位各持一份。

**第十八条** 下列协议无效或者部分无效:

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更协议的;

(二) 协同中心免除自己的法定责任、排除受聘人员权利的;

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。对协议的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。协议部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。

**第十九条** 协同中心、受聘人员及其所属单位应当按照协议的约定, 全面履行各自的义务。

**第二十条** 协同中心、受聘人员及其所属单位协商一致,可以变更协

议约定的内容。变更协议,应当采用书面形式。 变更后的协议文本由协同中心、受聘人员及其所属单位各执一份。

**第二十一条** 协同中心与受聘人员可以在协议中约定保守协同中心的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。商业秘密或知识产权进入公知状态后, 保密条款、保密协议约定的内容自行失效。

**第二十二条** 经协同中心、受聘人员及其所属单位协商一致,所签订的协议可以解除。

**第二十三条** 受聘人员提前三十日以书面形式通知协同中心,经协同中心批准后可以解除协议。

**第二十四条** 协同中心有下列情形之一的,受聘人员事先告知协同中心后可以解除协议:

(一) 未按照协议约定提供工作保护或者工作条件的;

(二) 未及时足额支付工作酬金的;

(三) 协同中心的规章制度违反法律、法规的规定,损害受聘人员权益的;

(四) 协同中心以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使受聘人员在违背真实意思的情况下订立或者变更协议的;

(五) 法律、行政法规规定受聘人员可以解除协议的其他情形。 协同中心以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫受聘人员工作的,或者协同中心违章指挥、强令冒险作业危及受聘人员人身安全的,受聘人员可以立即解除协议,不需事先告知协同中心。

**第二十五条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心可以解除协议:

(一)在协议期内被证明不能胜任岗位工作的;

(二)严重违反协同中心规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给协同中心造成3000元以上经济损失或者其它严重后果的;

(四)受聘人员以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使协同中心在违背真实意思的情况下订立或者变更协议的;

(六)被依法追究刑事责任的;

(七)法律、法规规定的其他情形。

**第二十六条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心可以解除协议:

(一)受聘人员患病或者非因工负伤的,致使协议无法继续履行的;

(二)受聘人员不能胜任工作的;

(三)协议订立时所依据的客观情况发生重大变化,如团队考核不合格导致团队解散、团队负责人在聘期内离职导致团队解散、团队运行经费不足导致团队解散等,致使协议无法履行。

**第二十七条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心不得依据本章第二十六条规定解除协议:

(一)在协同中心从事接触职业病危害作业的受聘人员未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)受聘人员在协同中心患职业病或者因工负伤并经劳动能力鉴定机构鉴定确认丧失或部分丧失劳动能力的;

(三)法律、法规规定的其他情形。

**第二十八条** 有下列情形之一的,协议终止:

(一)协议期满的;

(二)受聘人员开始依法享受基本养老保险待遇的或达到法定退休年龄的;

(三)受聘人员死亡,或被人民法院宣告死亡或宣告失踪的;

(四)受聘人员所属单位被依法宣告破产的;

(五)协同中心或受聘人员所属单位被责令关闭、撤销或决定提前解散的;

(六)法律、法规规定的其他情形。

**第二十九条** 协议期满,受聘人员有本办法第二十七条规定情形之一的,协议应当续延至相应的情形消失时终止。受聘人员属于本办法第二十七条第二项规定情形协议的终止,应与受聘人员所属单位协商解决后终止。

**第三十条** 协议期满前30日,协同中心如工作需要希望续签协议, 应书面征求受聘人员及其所属单位双方意愿。若双方意愿一致,由协同中心、受聘人员及其所属单位协商续签协议;若双方意愿不一致, 则协议到期终止。协议期满后未续签协议,受聘人员仍继续工作的,协同中心将追究团队负责人的法律责任。

**第三十一条** 协同中心依据本办法第二十六条第一项规定解除专职聘用人员借用协议的,应当向受聘人员支付相当于6个月工资收入的医疗补助费。受聘人员属于本办法第二十七条第二项规定情形协议的终止,在与受聘人员所属单位协商时,应当按照国家有关工伤保险的规定适当 考虑一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

**第三十二条** 因履行协议发生争议的,应请受聘人员所属单位进行调解;调解不成的,可申请仲裁,提起诉讼。

**第三十三条** 协议终止或解除的,受聘人员应在与协同中心约定的期限内按要求完成工作、财物、设备等移交手续,盖好离岗循环章。所有离岗手续办结后,协同中心与离岗人员结算所余酬金。未能按时完成移交和离职手续的,协同中心有权向离岗人员追究相关责任。

**第四章 合同的订立、履行和变更**

**第三十四条** 本办法所述合同是指经协同中心委托、由第三方与受聘人员之间确立劳动关系并借用或派遣至协同中心工作、明确双方权利和义务的协议。受聘人员与第三方依照《中华人民共和国劳动合同法》订立劳动合同后即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务，劳动合同文本及相关的岗位责任书、协议、补充说明、附属约定。

**第三十五条** 本办法第三条第二款所述的B类人员。

**第三十六条** 各协同创新团队必须严格按照本办法第二章的聘用流程办理用工手续,在聘人报告由协同中心聘用领导小组审批通过且新聘人员与第三方签订完劳动合同后才可用工。各协同创新团队未按本办法要求履行聘用流程、自行用工或提前用工而与聘用人员引发纠纷的,相关法律责任及经济责任由相关团队负责人承担。

**第三十七条** 协同中心与应聘人员均有权向对方了解与其建立用工关系相关的情况,双方均应如实说明。

**第三十八条** 订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

**第三十九条** 受聘人员与第三方签订的劳动合同应当具备以下条款:

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二) 受聘人员的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证 件号码;

(三) 劳动合同期限;

(四) 工作内容和工作地点;

(五) 工作时间和休息休假;

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

合同签约方可以协商约定试用期、培训、继续教育、知识产权保护、保守秘密、补充保险和福利待遇等其它合同条款,也可以另行签订专项协议。专项协议与合同具有同等的法律效力。

**第四十条** 劳动合同期限由协同中心和受聘人员协商确定,聘期届满之日,不得迟于受聘人员的法定退休时间。协同中心和受聘人员可以协商确定签订固定期限的劳动合同或者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**第四十一条** 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。

**第四十二条** 劳动合同由协同中心与受聘人员协商一致,并经第三方与受聘人员在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同一式三份,受聘人员、协同中心和第三方各持一份。

**第四十三条** 下列劳动合同无效或者部分无效:

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除受聘人员权利的;

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。

**第四十四条** 受聘人员与第三方以及协同中心应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。

**第四十五条** 协同中心与受聘人员协商一致,可以通知第三方变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由第三方、协同中心和受聘人员各执一份。

**第五章 服务期、保密义务、违约金**

**第四十六条**

(一) 协同中心为受聘人员提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,如岗位培训、公派出国进修等,可以与该受聘人员订立协 议,约定服务期。

(二) 培训费用包括协同中心为了对受聘人员进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于受聘人员的其他直接费用。

(三) 若服务期到期的时间超过受聘人员与第三方的劳动合同期限的,劳动合同续延至服务期满;若协同中心放弃服务期要求的,则原劳动合同到期终止。

(四) 受聘人员违反服务期约定的,应当按照约定向协同中心支付违约金。违约金的数额不得超过协同中心提供的培训费用。协同中心要求受聘人员支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

(五) 协同中心与受聘人员约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高受聘人员在服务期期间的劳动报酬。

（六）协同中心与受聘人员约定了服务期,受聘人员依照本办法第五十三条的规定解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定,协同中心不得要求受聘人员支付违约金。

（七）有本办法第五十四条第二、三、四、五、六项情形之一, 协同中心与受聘人员解除约定服务期的劳动合同的,受聘人员应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金。

**第四十七条** 协同中心与受聘人员可以在劳动合同中约定保守协同中心的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。商业秘密或知识产权进入公知状态后, 保密条款、保密协议约定的内容自行失效。

**第四十八条** 对负有保密义务的受聘人员,协同中心可以在劳动合同或者保密协议中与受聘人员约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予受聘人员经济补偿。受聘人员违反竞业限制约定的,应当按照约定向协同中心支付违约金。竞业限制的人员限于协同中心的高级管理人员、高级实验技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由协同中心与受聘人员约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后,前款规定的人员到与协同中心或第三方研发或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,或者自己研发、生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限,不得超过二年。

**第四十九条** 除本管理办法第四十六条和第四十八条规定的情形外, 协同中心不得与受聘人员约定由受聘人员承担违约金。

**第六章 劳动合同的解除、终止和续签**

**第五十条** 经协同中心、受聘人员双方协商一致,受聘人员与第三方的劳动合同可以解除。

**第五十一条** 受聘人员在试用期内提前三日以书面形式通知协同中心,经协同中心批准后可以与第三方解除劳动合同。过了试用期后,受聘人员提前三十日以书面形式通知协同中心, 经协同中心批准后可以与第三方解除劳动合同。

**第五十二条** 协同中心有下列情形之一的,受聘人员事先告知协同中心后可以与第三方解除劳动合同:

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(二) 未及时足额支付劳动报酬的;

(三) 未依法为受聘人员缴纳社会保险费的;

(四) 协同中心的规章制度违反法律、法规的规定,损害受聘人员权益的;

(五) 协同中心或第三方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使受聘人员在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(六) 法律、行政法规规定受聘人员可以解除劳动合同的其他情形。协同中心以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫受聘人员劳动的,或者协同中心违章指挥、强令冒险作业危及受聘人员人身安全的,受聘人员可以立即解除劳动合同,不需事先告知协同中心。

**第五十三条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心可以解除借用关系,由第三方解除劳动合同:

(一) 在试用期内被证明不符合录用条件的;

(二) 严重违反协同中心规章制度的;

(三) 严重失职,营私舞弊,给协同中心造成5000元以上经济损失或者其它严重后果的;

(四) 受聘人员同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成协同中心的工作任务造成严重影响,或者经协同中心提出,拒不改正的;

(五) 受聘人员以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使协同中心及第三方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(六) 被依法追究刑事责任的;

(七 )法律、法规规定的其他情形。

**第五十四条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心可以解除借用关系,第三方可以解除劳动合同,但应当提前20日以书面形式通知受聘人员或额外支付受聘人员1个月的工资。选择额外支付受聘人员一个月工资解除劳动合同的,额外支付的一个月工资按照受聘人员上一个月的工资标准确定:

(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,也不能从事由协同中心安排的其他工作的;

(二) 受聘人员不能胜任工作,经过培训或调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,如团队考核不合格导致团队解散、团队负责人在聘期内离职导致团队解散、团队运行经费不足导致团队解散等,致使劳动合同无法履行,经协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的。

**第五十五条** 受聘人员有下列情形之一的,协同中心不得依据本条第 五十五条规定解除借用关系,第三方不得解除劳动合同:

(一) 从事接触职业病危害作业的受聘人员未进行离岗前职业健 康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二) 受聘人员在协同中心患职业病或者因工负伤并经劳动能力 鉴定机构鉴定确认丧失或部分丧失劳动能力的;

(三) 受聘人员患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四) 女性受聘人员在孕期、产期和哺乳期内的;

(五) 在甲方连续工作满15 年,且距法定退休年龄不足5年的;

(六) 法律、法规规定的其他情形。

**第五十六条** 有下列情形之一的,受聘人员与第三方的劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;(是否需要支付经济补偿见本办法第六十条第四项)

(二) 受聘人员开始依法享受基本养老保险待遇的或达到法定退休年龄的;

(三) 受聘人员死亡,或被人民法院宣告死亡或宣告失踪的;

(四) 第三方被依法宣告破产的;(需支付经济补偿金)；

(五) 协同中心或第三方被责令关闭、撤销或决定提前解散的; (需支付经济补偿金)；

(六)法律、法规规定的其他情形。

**第五十七条** 劳动合同期满,受聘人员有本办法第五十六条规定情形 之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。受聘人员属于本办法第五十六条第二项规定情形的劳动合同的终止,按照国家有关 工伤保险的规定执行。

**第五十八条** 劳动合同期满前30日,协同中心应书面征求受聘人员 及其所属单位双方意向——用工单位是否愿意续借,受聘人员是否愿 意续签。若双方意愿一致,由协同中心通知第三方在合同到期前与受聘人 员续签劳动合同;若双方意愿不一致,则受聘人员与第三方的劳动合同终止。劳动合同期满后未续签劳动合同,受聘人员仍继续工作的,协同 中心将追究用工单位的法律责任。

**第五十九条** 有下列情形之一的,协同中心应当委托第三方向受聘人员支付经济补偿:

(一) 受聘人员依照本办法第五十三条规定解除劳动合同的;

(二) 协同中心依照本办法第五十一条规定向受聘人员提出解除劳动合同并与受聘人员协商一致解除劳动合同的;

(三) 协同中心依照本办法第五十五条规定解除劳动合同的;

(四) 除协同中心维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,受聘人员不同意续订的情形外,依照本办法第五十七条第一项规定终止固定期限劳动合同的;

(五) 依照本办法第五十七条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

**第六十条** 经济补偿按受聘人员在协同中心工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向受聘人员支付。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上海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职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经 济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指受聘人员在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均应得工资。应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入(不含年薪内单位承担的社会保险和住房公积金费用)。受聘人员在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。受聘人员工作不满十二个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。

**第六十一条** 协同中心依据本办法第五十五条第一项规定解聘的,除按规定向受聘人员给予经济补偿金外,还应当向受聘人员支付相当于六个月工资收入的医疗补助费。协同中心依法终止工伤职工的劳动合同的,除依照本办法第六十一条的规定支付经济补偿外,还应当按照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

**第六十二条** 因履行劳动合同发生争议的,有争议的一方可向所在工会提交书面材料,由相关单位人事争议调解委员会组织调解;调解不成的,可申请仲裁,提起诉讼。团队负责人遇到劳动纠纷,应及时向协同中心汇报,经协同中心了解情况后,与团队负责人共同商议处理办法。

**第六十三条** 协同中心单方解除借用关系的,应当将解除理由提前3日通知工会,工会有权提出书面意见。

**第六十四条** 劳动合同终止或解除的,受聘人员应在与协同中心约定的期限内按要求完成工作、财物、设备等移交手续,盖好离职循环章。所有离职手续办结后,方可领取退工单、劳动手册、离职证明等相关 材料。协同中心按照本办法有关规定应当向离职人员支付经济补偿金 的,在办结工作交接时支付。未能按时完成移交和离职手续的,协同中心和第三方有权向离职人员追究相关责任。

**第七章 工作报酬、考核和福利待遇**

**第六十五条**  协同中心聘用的A类聘用人员实行津贴制。协同中心聘用的B类聘用人员实行年用人成本核算制,其年用人成本中已包含月基本工资、月岗位津贴、年末奖励金、单位和个人缴纳的住房公积金、社会保险费以及子女入托费、探亲费等各类补贴。具体年用人成本标准由协同中心和受聘人员协商确定。

**第六十六条** 协同中心考核应坚持客观、公正的原则,依据岗位责任 书对受聘人员的工作按周期进行考核。对从事科学研究岗位工作为主的受聘人员以完成工作目标考核为主;对从事管理岗位或实验辅助岗位的受聘人员以360度考核为主。具体考核办法另行制定。

**第六十七条** 协同中心的具体工作时间为上午8:00-11:30,下午 13:30-17:00。每周的周一至周五为工作日。协同中心的专职科研人员确应工作需要,工作时间可以按平均每周工作40小时来执行。

**第六十八条** 严格履行加班审批程序,根据工作实际情况确定是否需要加班,不符合加班要求的工作岗位所在部门有权不予批准。受聘人 员需要加班,应事先填写《加班申请单》,按规定程序(见《加班申请单》)进行审批。下列情况之一者,不视为加班:

(一) 因应完成的工作任务没有完成而自主加班的;

(二) 未填写《加班申请单》的;

(三) 填写《加班申请单》,但未获部门领导批准的。加班、加点工资由团队经费自行承担。

**第六十九条** 协同中心聘用的B类聘用人员,由协同中心委托第三方根据上海市社会保险相关政策,按受聘人员户籍或在上海市取得的居住证情况交纳相应社会保险、住房公积金。为上海户籍、持有A、B类上海市居住证的人员及符合缴纳上海市社会保险的非上海户籍人员缴纳上海市城镇职工社会保险。

**第七十条** 受聘人员依法享有国家规定的法定节假日、婚假、丧假、 产育假、病假、年休假等有薪假期。专职科研人员,每年可享受四周的带薪学术假,其依法应享受的年休假、探亲假安排在学术假内。受聘人员在患病医疗期内的病假待遇按国家和协同中心、分中心所在地的相关办法执行。具体管理办法见《电子商务交易与信息服务协同创新中心员工考勤和请假制度》。

**第七十一条** 受聘人员患职业病或因工负伤的待遇,或因工或因职业病死亡后的丧葬费、抚恤金等,按照国家和和协同中心、分中心所在地的规定执行。

**第七十二条** 受聘人员在借用协议、劳动合同有效履行期间,经协同中心批准,可参加与所在岗位工作相关的岗位培训。

**第七十三条** 协同中心根据人才培养和事业发展的需要,可以派遣受聘人员出国(境)访问考察、出席国际会议、合作研究、留学进修等学术交流。

**第七十四条** 受聘人员因私出境(探亲、访友、旅行等),应向协同中心递交书面申请,协同中心根据国家有关政策及单位工作安排情况,予以审批。

**第八章 兼职和职务成果**

**第七十五条** 协同中心B类聘用人员原则上不得在本职工作之余兼任外单位工作。特殊情况下,受聘人员在本职工作之余兼任外单位工作的,应当向所在团队负责人申报批准,并填写《兼职情况申报表》,交协同中心审核后备案。如果协同中心认为所申报的兼职工作影响受聘人员履 行其岗位职责的,或该兼职工作将对协同中心的利益或声誉造成不利 影响的,有权视具体情况,限制或禁止受聘人员从事该项兼职工作。若受聘人员怠于履行申报义务,或未按照协同中心向其发出的限 制或禁止的要求立即纠正,并给协同中心造成经济上或声誉上的损害 的,受聘人员应承担相应的赔偿责任。协同中心及第三方有权依照本办法第五十四条第四项与受聘人员解除用工关系或劳动关系。

**第七十六条** 受聘人员在聘期内以及离职后一年内继续从事与原岗位职责或者交付的任务有关的工作所取得的教学、科研等成果均属职 务成果,其发表的有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目 及经费等,均需同时署受聘人员及协同中心的名称。但法律、法规另 有规定的除外。

职务成果必须同时署作者及作者单位,作者单位只能署协同中心。若受聘人员的职务成果未署名作者单位为协同中心,或署名作者单位非协同中心,经查属实的,协同中心有权要求受聘人员立即纠正。受聘人员拒绝纠正的,协同中心及第三方有权依照本办法第五十四条第二项与受聘人员解除用工关系或劳动关系。

**第九章 法律责任**

**第七十七条** 协同中心下属各团队负责人作为本团队的聘用管理工作的责任人,承担聘用管理工作中相应的法律责任和经济责任,包括

但不仅限于本办法中的第三章、第四章、第五章、第六章和第九章中 相应的法律责任和经济责任。聘用管理工作指标应纳入各团队负责人的考核指标,并作为一项重要的考核指标。协同中心有权追究团队负责人的相关责任。

**第七十八条** 协同中心下属各团队违反本办法第十二条、第三十六条 规定擅自使用劳动者的,协同中心将追究具体团队负责人的责任。协同中心下属团队不具备独立法人资格,不得与受聘人员签订劳动合同或聘用协议,不得出具劳动关系及人事关系方面的相关证明。

**第七十九条** 协同中心有下列情形之一的,应及时向受聘人员支付劳动报酬、加班费或者经济补偿金;劳动报酬低于当地最低工资标准的, 应当支付其差额部分。被劳动行政部门责令支付,且逾期未支付的, 由责任单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向受聘人员加付赔偿金:

(一) 未按照聘用协议或劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付受聘人员劳动报酬的;

(二) 低于协同中心或分中心所在地最低工资标准支付B类受聘人员工资的;

(三) 安排加班不支付加班费的;

(四) 解除或者终止劳动合同,未依照本办法规定向受聘人员支付经济补偿的。

**第八十条** 协同中心违反本办法规定解除或者终止劳动合同的,依据本办法第六十一条的规定,按照经济补偿金标准的二倍向受聘人员支付赔偿金。协同中心向受聘人员支付了赔偿金的,不再支付经济补偿金。

**第八十一条** 受聘人员违反本办法规定解除聘用协议或劳动合同, 或者违反聘用协议或劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给协同中心造成损失的,应当承担赔偿责任。

**第十章 附则**

**第八十二条** 协同中心所有受聘人员都有权监督本办法的实施。工会、纪检部门有权对本办法的实施进行监督,依法维护受聘人员的合法权益。

**第八十三条** 协同中心可根据本办法实施的实际情况制定实施细则或补充规定。实施细则和补充规定作为本办法的组成部分,具有与本办法同等的效力。

**第八十四条** 本办法由协同中心办公室负责解释。

**第八十五条** 本办法内容如与国家、地方有关法律、法规相抵触的,按国家、地方有关法律、法规执行。

**第八十六条** 本办法自公布之日起施行。

同济大学电子商务交易与信息服务协同创新中心（筹）

2013年12月