



## 禁止招聘童工政策及补救措施管理程序

### 1. 目的

严格执行国务院发布的《禁止使用童工规定》，遵守 SA8000 标准，综合部人员在招聘时必须对应聘人员透行严格检验“二证”，即身份证、健康证，核对相片确认无伪照才能登记入公司，如暂未领取身份证的，应持有其户口所在地公安派出所核准的 16 周岁以上的证明。应聘人员一律应填写公司的制发的《入职登记表》，人事部文员核对填写的内容是否与以上证件相符。公司须努力做到不使用童工也不支持其它公司或社会团体雇用童工的行为，并发现问题及时纠正。

### 2. 适用范围

本办法适用于公司所有部门。

### 3. 术语及定义

#### 4. 权责

4.1. 人力资源部负责：制定和推行公司禁止使用童工的政策，调查有关歧视方面的投诉并及时采取纠正行动；

4.2. 各部门负责：执行不使用童工。

### 5. 要求及流程

#### 5.1. 万一疏忽雇用童工补救程序

5.1.1 依据本规定要求，“童工”是指在公司任何范围内工作但未满16 周岁的未成年人，一旦确定公司有因疏忽招用童工，公司必须采取下列措施：

5.1.1.1. 必须马上停止童工工作。

5.1.1.2. 报告当地劳动局, 并尽快安排健康检查; 若有疾病, 应先安排治疗直到痊愈, 医疗费用由公司承担。

5.1.1.3. 公司不能终止与该童工的雇佣关系, 任何情况下都不得置童工将来的安全和生活处境于不顾。

5.1.1.4. 公司必须马上联络该童工的父母或合法监护人, 尽快安排将童工送回原居住地交其父母或者监护人; 送遣童工所需交通费、食宿费和其它相关费用全部由其公司负责, 开销单据必须妥善保存, 该单据将用于核实该公司是否符合本规定要求。

5.1.1.5. 如果该童工是其家庭主要经济来源, 该公司必须为其家庭提供经济援助, 直至该童



工满16 周岁或达到最低法定工作年龄，提供经济援助的目的在于保障该童工不至于因为不能工作

而陷入经济困难；作为替代方式，该公司可雇用该童工家庭中已满 16 周岁或达到最低法定工作年龄的其他成员到该公司工作，先决条件是该家庭成员本人自愿到该公司工作。

5. 1. 1. 6. 公司应该与该童工的父母或合法监护人保持联系，确保该童工生活处境良好，并确定其已返校就学，公司必须保存与该童工的父母或合法监护人的联系相关资料，以证明符合本规定要求。

5. 1. 1. 7. 公司应与该童工所在学校保持联系以确保其正常上学，公司必须保存该童工上学的相关资料。

5. 1. 1. 8. 该童工年满 16 周岁或达到最低法定工作年龄后，公司方必须考虑雇用其回司工作。

5. 1. 1. 9. 司方必须建立完善的招工制度以防止今后再用童工。

## 6. 相关文件及数据

## 7. 记录

## 8. 附录