

# 中科冠腾

## 未成年员工管理控制程序

		<b>未成年员工 管理控制程序</b>		文件编号	GT-RBAS-A20
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	2/5

## 1、目的

确保曾经担任童工并遭遣散的儿童及未成年工的安全、健康、教育和发展，而采取所有必要的支持行动。

## 2、范围

所有的童工及未成年工。

## 3、主要职责和权限

3.1 人资中心：负责招聘时审核入职员工的身份信息以及负责负责对童工及未成年工人的识别

3.2 管理代表：确保本公司行为符合本程序规定。

3.3 员工代表：负责代表劳动者就本程序执行情况与管理层沟通。

## 4、定义

4.1 童工：是指未满 16 周岁、或低于完成义务教育的年龄或低于用工国家 / 地区的最低就业年龄（以三者最高年龄要求者为准）的任何劳工。

4.2 未成年工：是指高于上述童工定义年龄，但未满 18 周岁的任何劳工。

4.3 拯救儿童：为了保障曾经担任童工并遭遣散的儿童的安全、健康、教育和发展，而采取的所有必要的支持和行动。

4.4、危险工作：是指可能损害儿童或未成年工健康或安全的劳动或者危险作业，包括矿山井下、危险度高或密闭空间内的工作；在极端温度、巨大噪音、过多灰尘等不健康环境中的工作；使用危险机械、化学品 / 放射性物质的工作；国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，或京东方所开展业务地区的当地法律法规所不允许的未成年工危险工作。

## 5、工作程序

5.1 本公司不可雇用童工，未成年工。

5.2 人资中心在招聘员工时需辩识身份证明，身份证要有效，核对相片确认无伪后才能登记面试，暂未领取身份证或身份证遗失的，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；在面试阶段结合受教育信息及家庭成员信息，进一步确认应聘者年龄。

5.2.1 在招聘时需要查核应聘员工的身份信息（包含目视识别身份证件的真伪/是否持有本人真实身份证/询问家庭信息/确认户口簿/联系监护人等方式）了解应聘员工的年龄信息，确保儿童受到应有的保护不会因本公司招聘而从事劳动工作；

5.2.2 如在招聘过程中对应聘员工年龄信息经过查核没有问题但仍然有疑虑的需列入调查名单备

		<b>未成年员工 管理控制程序</b>		文件编号	GT-RBAS-A20
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	3/5

注可作为后续在工作过程中追踪调查的资料依据。

5.2.3 所有被本公司招聘的员工由人事统一保存身份证复印件。

5.2.4 所有被本公司招聘的员工由人事统一建立《员工花名册》，应包括：姓名/性别/身份证号码/户籍地址/现住址/联系方式/用工形式/用工起始时间/劳动合同期限等内容。

5.3 本公司如有童工则给予遣散，被遣散之童工报酬全额发放。

5.4 本公司如有童工则给予遣散，在保证健康安全的同时由本公司护送回原居住地。

5.5 本公司不定期检查是否聘用任何童工；核查过程中如果发现年龄小于 16 岁的员工，公司按照下述 5.6.1-5.6.9 条执行。

5.6 万一疏忽雇用童工补救程序：依据本规定要求，一旦确定公司有因疏忽招用童工，公司必须采取下列措施：

5.6.1 停止工作：立即将童工员工撤离工作岗位，并停止任何工作劳动，并实时通知公司管理者代表及人事采取支持行动。

5.6.2 健康检查：人事应对在本公司从事工作的童工安排健康检查（若从事危险工种及化学品工作的，体检类型须为职业健康体检），确认童工员工在工作过程中未受到身体健康的影响，如有受到影响而产生医疗和生活费用由公司全部承担。

5.6.3 工资福利：人事按照国家/地区政府所规定的法律条款以及公司制度计算和支付童工员工工作所得工资，并不以任何不当方式克扣工资；童工员工并可享受在工作期间的任何与其他员工同等的福利待遇，不得以任何不当形式减免。

5.6.4 安全返回：公司应履行让童工员工安全返回居住地的义务，先由人事负责联系的父母或监护人，在与父母或其监护人取得联系并经确认后，由公司派专人负责安全护送童工员工返回居住地交给其父母或监护人；返回所有交通和食宿费用由公司全部承担。

5.6.5 如果童工年满 16 周岁或达到最低法定工作年龄后，仍然要来公司工作的，公司应优先安排实习岗位。

5.6.6 预防措施：为让未成年的儿童能得到有效的保护，公司负责招聘的人事和童工使用部门应积极分析误招童工的原因并制定采取预防措施。

5.6.7 对于介绍童工进入公司的个人或者劳务中介机构，公司将按相关法律法规作出处理。

5.6.8 严查误用童工事件原因，对于疏忽职守者，公司将与其解除劳动合同。

5.6.9 人资中心应加强对招聘人员的培训，保证从事招聘的人员能够用适当的方法确保不会雇佣

		<b>未成年员工 管理控制程序</b>		文件编号	GT-RBAS-A20
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	4/5

到未适龄工，以及用合适的方法识别出未成年工，并安排从事允许的工作任务。

## 6、未成年工的保护

- 6.1 对于本公司的未成年工人，必须对其合法权益给予保护，人事在招聘时需辩识身份证明，如果录用则保存其身份证明复印件于其档案中，识别未成年工并通知用人部门，各部门未成年工人，与成年工人实行同工同酬。
- 6.2 未成年工管理应按照有关法律法规并进行注册管理，安排适当的工作。
- 6.3 不得安排未成年工于危险、不安全或不健康的工作环境，不得从事电工、重体力工，不得操作各种危险机器。不得使用化学药水，以保证未成年工不在危险性较大的环境中作业。
- 6.4 不得安排未成年工从事有毒有害及国家规定的 4 级劳动强度和其它禁忌从事的劳动，不安排未成年工从事夜班工作、不安排未成年工加班。
- 6.5 不得安排未成年工从事国家标准中第一级以上的有尘、有毒作业，第二级以上的高处作业，第三级以上的高低温作业。
- 6.6 不得安排未成年工从事接触放射性物质的作业及易燃易爆的危险性作业。
- 6.7 不得安排未成年工连续负重每小时超过 6 次以上且每次超过 20 公斤，间断每次超过 25 公斤的作业。
- 6.8 不得安排未成年工工作，需要长时间保持低头等强迫体位和动作频率每小时超过 50 次的流水线作业。
- 6.9 用人单位应按要求在安排未成年工工作岗位之前，工作满一年和年满 18 周岁，距前一次体检已超过半年的未成年工，同样需要每年一次规定项目之健康检查。
- 6.10 未成年工健康检查按有关未成年工健康检查表列出的项目进行。
- 6.11 本公司将按照未成年工体检情况安排其从事适合的劳动，对不能胜任原工作岗位的应根据医务部门的证明减轻劳动或安排其它工作。
- 6.12 对未成工的使用和保护实行登记制度，招收未成年工需向当地劳动部门办理相关手续并遵照其有关规定。
- 6.13 未成年工上岗前应对其进行相关的职业安全教育培训，未成年工的体检和登记由本公司统一办理并承担相关费用。
- 6.14 人事应当对招工工作加强管理，在办理录用和备案手续时，必需严格检查应招人的年龄，不符合规定的，一律不给办理。

		<b>未成年员工 管理控制程序</b>		文件编号	GT-RBAS-A20
				版本/次	A1
制定日期	2025.3.1	生效日期	2025.3.1	页次	5/5

6.15 对工作中的未成年工，当其以需离职接受教育时，工公司不得以任何理由推迟办理，并全额发放工资，以支持未成年工继续接受教育。

## 7、相关文件

- 7.1 《中华人民共和国劳动法》
- 7.2 《禁止使用童工的规定》
- 7.3 《未成年工特殊保护规定》

## 8、相关记录

- 8.1 《人事登记表》
- 8.2 员工身份证复印件
- 8.3 《花名册》