

Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
LÊ THỊ HUỆ	NGUYỄN THỊ KIM ANH	CHOU CHUN KAI	

CHÍNH SÁCH TUYỂN DỤNG

CAM KẾT CHUNG:

Công ty Jia Hsin cam kết tuyệt đối không tuyển dụng Lao động trẻ em - lao động dưới 15 tuổi vào làm việc tại Công ty;

Công ty sẽ áp dụng đầy đủ “Những quy định riêng đối với Lao động chưa thành niên” theo Luật lao động quy định đối với việc tuyển dụng lao động từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi;

Công ty không phân biệt đối xử khi tuyển dụng, luôn đảm bảo cơ hội công bằng cho tất cả các ứng viên: không phân biệt màu da, tôn giáo, giới tính, tuổi tác, dân tộc, địa phương, tình trạng hôn nhân gia đình, quan điểm chính trị.

Tiêu chí tuyển dụng của Công ty là dựa trên năng lực cá nhân, kinh nghiệm làm việc, kiến thức phù hợp và đáp ứng được nhu cầu của Công ty. Không lấy các yếu tố như tình trạng gia đình, thai nghén, giới tính, tôn giáo, dân tộc, địa phương, quan điểm chính trị... để làm căn cứ tuyển dụng cũng như không bắt buộc ứng viên phải khai báo các thông tin nhạy cảm dễ dẫn đến phân biệt đối xử như giới tính, tôn giáo, dân tộc, thái độ chính trị...;

Công ty không thu bất cứ chi phí nào liên quan đến việc tuyển dụng lao động tại công ty

Công ty không lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.

Việc tuyển dụng tại Công ty phải đảm bảo được nguyên tắc: dựa trên nhu cầu thực tế công việc, tuyển dụng đúng người – đúng việc;

Chính sách tuyển dụng

Chính sách phải được ban hành đến tất cả CBCNV Công ty. Thành viên Ban TGD và CBQL phải giải thích rõ ràng để CB - CNV hiểu được chính sách và trách nhiệm của CB-CNV trong việc thực thi chính sách này.

1. CHÍNH SÁCH VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG:

- 1.1 Công ty luôn ưu tiên việc tuyển dụng cho lao động là người tại địa phương Công ty đang hoạt động vào các vị trí từ lao động giản đơn đến các chức danh quản lý cấp thấp, cấp trung và cấp cao bên cạnh việc tuyển dụng tại các địa phương lân cận hoặc các địa phương khác;
- 1.2 Nếu Công ty có nhu cầu tuyển dụng Người lao động cao tuổi (Người lao động cao tuổi là người tiếp tục làm việc sau độ tuổi theo quy định pháp luật hiện hành hoặc lao động là Người tàn tật (là người do bị thương hoặc bị dị tật bẩm sinh, bị khiếm khuyết hoặc bị giảm sút chức năng của 1 hoặc nhiều bộ phận của cơ thể mà khả năng lao động được Hội đồng giám định y khoa xác nhận), Công ty sẽ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách dành riêng cho các lao động này theo Luật Nhà nước quy định;
- 1.3 Nghiêm cấm BP HR khi tuyển dụng lạm dụng quyền hạn của mình để đối xử không công bằng vì lý do ứng viên khác biệt với mình về giới tính, màu da, tôn giáo, dân tộc, địa phương, quan điểm chính trị... hay do thiên vị cá nhân;
- 1.4 Công ty không quản lý việc tham gia đoàn thể và tôn giáo của CB-CNV trong hồ sơ cá nhân. Không yêu cầu và lưu giữ các thông tin liên quan đến vấn đề này;
- 1.5 Trong quá trình tuyển dụng, BP HR không yêu cầu ứng viên nữ phải khai báo và nộp các kết quả về tình trạng mang thai hoặc tiến hành các phương pháp ngừa thai hoặc lấy đó làm 1 điều kiện quyết định có tuyển dụng ứng viên đó hay không.
- 1.6 Nghiêm cấm nhân viên HR và CBQL lạm dụng quyền hạn của mình để bao che, có tình tuyển dụng Lao động trẻ em;

Chính sách tuyển dụng

- 1.7 Các BP-PX phối hợp với Bộ phận HR thường xuyên kiểm tra, theo dõi, nếu phát hiện có lao động trẻ em ở BP-PX mình thì phải lập tức báo cáo và trả Lao động trẻ em này về Bộ phận HR ;
- 1.8 Các trường hợp CB-CNV giả mạo hồ sơ nhằm mục đích khai đủ tuổi để được tuyển dụng, nếu sau khi nhận mới phát hiện thì Công ty sẽ lập tức chấm dứt HĐLĐ ngay tại thời điểm phát hiện. Khi chấm dứt HĐLĐ mọi quyền lợi về lương và các chế độ khác (nếu có) sẽ được giải quyết theo Luật Lao động. Ngoài ra ngay thời điểm chấm dứt HĐLĐ Công ty sẽ cho xe và Nhân viên HR hoặc CBQL đưa CB-CNV này giao lại cho gia đình (Cha, Mẹ hoặc Người bảo hộ). Công ty sẽ ưu tiên nhận lại khi CB-CNV này đã đủ tuổi lao động.
- 1.9 Xử lý việc tuyển dụng trẻ dưới độ tuổi lao động:
- Tiếp xúc trực tiếp trẻ dưới độ tuổi lao động và mời người giám hộ của trẻ dưới độ tuổi lao động, đưa họ ra khỏi nơi làm việc và giải thích lý do cũng như ý nghĩa của việc đình chỉ công việc của họ.
 - Có những hỗ trợ đầy đủ như hỗ trợ về tài chính và các hỗ trợ khác như trả học phí để cho phép trẻ dưới độ tuổi lao động này đăng ký và tiếp tục đi học tại trường hoặc theo chương trình đào tạo dạy nghề cho đến đủ 15 tuổi hoặc tuổi lao động hợp pháp tối thiểu, tùy theo độ tuổi nào lớn hơn và đồng phục cho trẻ đi học và vẫn tiếp tục trả lương trong quá trình học.
 - Nếu trẻ dưới độ tuổi lao động có thể cung cấp các tài liệu chứng minh họ đã đăng ký và tham gia các lớp học tại trường hoặc trong chương trình đào tạo nghề thì công ty phải tiếp tục thanh toán phần lương cơ bản cho họ đến khi học kết thúc chương trình/ dạy nghề hay đến đủ 15 tuổi hoặc tuổi lao động hợp pháp tối thiểu, tùy theo độ tuổi nào lớn hơn và họ có cơ hội được công ty tuyển dụng lại.
 - Nếu trẻ dưới độ tuổi lao động tự nguyện chọn không tham gia vào quá trình giáo dục tại trường học hoặc chương trình đào tạo nghề thì họ sẽ bị tước quyền nhận bồi

Chính sách tuyển dụng

thường tài chính liên tục từ phía công ty. Quyết định này phải được lập thành văn bản.

- Trả lương tối thiểu cho trẻ cho đến khi trẻ đủ 15 tuổi hoặc đến độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu, tùy thuộc vào yêu cầu nào cao hơn.
- Cung cấp việc làm cho trẻ khi trẻ đủ 15 tuổi hoặc đến độ tuổi lao động hợp pháp tối thiểu, tùy thuộc vào yêu cầu nào cao hơn.
- Cơ sở phải cung cấp thăm khám sức khỏe trước khi trẻ rời đi và tiền bồi thường chi phí đi lại và ăn ở mà người thân của trẻ phải trả để đưa trẻ về nhà.
- Công ty sẽ tổ chức đào tạo nghề nếu CB-CNV đã quá lứa tuổi đi học theo luật và phải tiếp tục trả lương.

1.10 CB-CNV phải cung cấp thông tin trung thực về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà công ty yêu cầu.

1.11 Công ty sẽ thực hiện quyền đơn Phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu CB-CNV cung cấp không trung thực thông tin theo quy định này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng của công ty.

2. LỊCH SỬ TÀI LIỆU:

2.1	Ban hành lần đầu:	16/12/2009
2.2	Ban hành lần thứ hai:	24/05/2015
2.3	Ban hành lần thứ ba:	02/01/2015
2.4	Ban hành lần thứ tư:	20/2/2019
2.5	Ban hành lần thứ năm:	10/12/2019
2.6	Ban hành lần thứ sáu:	01/01/2021

Lần sửa	Hạng mục sửa đổi	Nội dung sửa đổi
6	Cam kết chung	Điều chỉnh theo bộ luật số 45/2019/QH14
	1.2	Bổ sung định nghĩa người lao động cao tuổi
	1.10 và 1.11	Bổ sung mục 1.10 và 1.11