

中国 SOS 儿童村协会

中儿协〔2018〕80号

印发《关于进一步加强和规范 非编人员管理的若干意见》的通知

各 SOS 儿童村：

中国各 SOS 儿童村做为政府事业单位和国际公益机构，普遍采取编制内和编制外（即非编）的双轨制用工，且非编人员工作经费一直由国际组织账户日常经费科目列支。随着国内就业形势和用工环境的变化，特别是中国 SOS 儿童村目前所面临的经费来源的变化和经费渠道的多元化，各村非编人员管理不统一、协会未报备、薪酬差异大等新情况新问题日益突显。

为落实国际 SOS 儿童村管理要求，进一步加强和规范非编人员队伍建设和管理，促进儿童村的健康发展，根据第八次会员大会所确定的“内部治理不断完善”的目标任务，现将《关于进一步加强和规范非编人员管理的若干意见》印发给你们，请结合本村实际执行。



中国 SOS 儿童村协会关于进一步 加强和规范非编人员管理的若干意见

为进一步加强和规范非编人员队伍建设和管理，促进儿童村的健康发展，根据国际 SOS 儿童村和中国 SOS 儿童村管理要求，制定本意见。

一、适用范围

本意见适用于由国际 SOS 儿童村预算经费内列支管理的非编人员。

由财政项目资金列支的非编人员和在编人员不适用此规定。

二、岗位设置

各村要视工作需要，在国际 SOS 儿童村预算经费（含协会下拨的资金，下同）允许的范围内，编制工作岗位、需求数量、岗位条件及要求、薪酬福利等。

三、岗位要求

1. 遵纪守法，严格执行国际 SOS 儿童村组织《儿童保护政策》，从业人员必须确保无不良行为特别是虐童或性侵记录。

2. 敬业爱岗，胜任并完成岗位工作任务。

3. 自觉维护中国 SOS 儿童村形象。

4. 非编膳食管理及从业人员，需持职业资格证书。上述人员和其他可能与孩子直接接触的岗位，需持县级以上医疗机构出具的无传染性疾病预防医学证明。

以上为各岗位基本要求，各村可结合实际增加条款。

四、岗位招聘

1. 岗位招聘事前与协会沟通，核对预算中关于岗位设置的描述，两两一致后，由各村根据财力情况自行调整确定。

2. 招聘工作由各村具体负责，公开、公平、公正，择优选聘。

3. 招聘人选确定后，报协会备案。

4. 非编岗位的增减须在年度预算中体现。

五、合同签订

1. 劳动合同范本由各村结合本地人社部门的规定草拟，报协会审查备案。如合同文本与地方规定相冲突，在报协会备案时应当作出说明。

2. 岗位人选经协会备案期满后，由各村负责与员工签订劳动合同。

3. 有条件的地区，可试行与具有劳务派遣资质的机构签订劳务派遣用工合同，其中安保劳务派遣机构须由当地公安部门指定。

六、岗位培训

1. 新入职员工，由各村负责岗前培训，培训内容包括：《中华人民共和国民法总则》、《中华人民共和国未成年人保护法》中涉及儿童保护的内容；国际 SOS 儿童村组织《儿童保护政策》、SOS 儿童村基本情况、纪律要求、岗位技能、财务知识、安全防范等。

2. 结合实际，各村可选派员工参加当地职业技能培训。

3. 协会原则上每年组织对妈妈（阿姨）或其他岗位人员进行轮

训，进一步提高职业素养和技能。

4. 直接接触孩子的要害非编岗位的培训应包括心理测试。

七、职业发展

1. 根据需要，在岗人员经同意参加政府主导的考试，取得符合岗位要求，或是符合岗位要求更高的执业资格、职称的，可在报考费、工资待遇等方面给予照顾。

2. 因工作需要，由儿童村选送参加的执业资格或岗位培训，应视情况双方约定最短服务期限，服务期未满前离职的，离职员工需按服务期限比例退回部分培训费用。

3. 各村应制定措施保持部分重要非编岗位人员的相对稳定。

八、员工离职

1. 按合同规定执行。

2. 非编人员离职和岗位设置变化，须报协会备案。