|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **북경시 외국국적 인원**  **채용업무 진일보 강화에 관한 통지**  경인사외발 [2014] 122호  각 유관단위:  북경시 외국국적 인원 채용절차에 대한 규범을 마련하여 채용과 관련된 쌍방의 합법적인 권익을 유지하고 수도권에 집중된 글로벌 인재의 최적화된 인프라를 구축하며 북경시 외국국적 인원 채용업무를 진일보 강화하기 위하여 아래와 같은 요구사항을 제시하고 각 단위는 이에 따라 집행하기를 바란다.  1. 외국국적 인원과 고용업체의 자질관리 강화  (1) 북경에서 근무하는 외국국적 인원은 아래의 조건을 반드시 갖춰야 한다.  ① 신체건강하고 범죄기록이 없어야 하며, 연령은 18-60세 이어야 하고  ② 학사 및 그 이상의 학위 소지자이며 2년 및 그 이상의 관련업무 경력이 있어야 하고, 그 중 외국국적 교사는 5년 및 그 이상의 관련업무 경력(언어교사 제외)이 반드시 있어야 하며; 학사 및 그 이상의 학위를 소지하지 아니하고, 북경에서 반드시 필요하지만 부족한 기술공예 연구개발 관련업종에 종사하고자 하는 고급 기능인력은 국외 기술자격인증을 구비해야 하며  ③ 인증된 고용업체가 있고, 유효한 여권 또는 여권을 대체할 수 있는 기타 국제여행증서를 보유하며  ④ 취업허가와 취업유형의 거류증서를 취득하였을지라도, 종사하는 업무는 취업허가한정범위를 초과해서는 아니 된다.  북경시 경제사회 발전을 위하여 반드시 필요하지만 부족한 인력은 연령 및 업무경력연한의 제한을 적절히 완화할 수 있다. 2014년 10월 31일부터 취업허가와 취업증서서를 새로 신청하여 진행한 외국국적 교사는 유치원, 초등학교, 중학교, 국제학교 및 각 유형의 교육훈련기구에서 교육업무에 종사하는 경우 소재지 국가에서 발급한 교사자격증서을 가지고 있어야 하며; 언어교육에 종사하는 경우 소재지 국가에서 발급한 교사자격증서를 보유하지 아니 하면, 국제적으로 통용되는 언어교육자격증서를 취득해야 한다.  (2) 외국문화 교육전문가를 초빙하는 단위는(교육, 과학연구, 신문, 출판, 문화, 예술, 위생, 체육 포함) “외국전문가 초빙단위 자격인가”를 반드시 취득한 후, 외국문화 교육전문가를 초빙하는 업무를 진행할 수 있다.  북경시 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)은 공식사이트에 북경지역의 “외국전문가 초빙단위 자격인가”를 취득한 단위의 리스트를 발표한다. “외국전문가 초빙단위 자격인가”를 취득한 단위는 해당 단위가 있는 공공구역과 홈페이지의 눈에 잘 띄는 위치에 <외국전문가 초빙단위 자격인가증서>을 공개해야 한다.  2. 고용업체는 외국국적 인원관리 서비스의자체적인 책임을 철저히 이행  (1) 고용업체는 정규적이고 합법적인 경로를 통하여 외국국적 인원을 채용해야 하고, 채용된 외국국적 인원과 법에 의거하여 근로계약을 체결해야 하며, 근로계약 기한은 5년을 초과하지 아니 하며, 규정에 따라 사회보험을 납부하고 복리후생, 노동안전 등 합법적인 권익을 보장하며 채용된 외국국적 인원도 근로계약이 진행되는 동안 중국의 법률법규를 준수해야 한다.  (2) 고용업체는 내부제도 수립을 강화하고 업무성과의 평가, 복리후생, 안전방범과 교육훈련 등 관리제도를 마련해야 하며; 채용된 외국국적 인원을 위하여 근로계약, 유효한 여권, 취업증서 사본, 유효한 임시거주 등기증, 국외의 무범죄 기록증명, 일상의 출퇴근 기록, 사회보험 납부기록, 급여발급 기록 등 내용을 포함한 업무문건을 보유하고; 외국국적 인원에 대하여 거주등기관리를 강화하고 여관 이외에 기타 주소지에서 머무르거나 거주하는 외국국적 인원은 법에 의거하여 입주 24시간 내 본인 또는 거주자가 거주지 관할 공안기관에 등기수속을 처리하도록 독촉하며; 전담인력을 지정하여 전담인력이 외국국적 인원과 관련된 업무 및 사무를 담당하고 전담인력이 (직무를) 이행하고 채용된 외국국적 인원의 수속처리, 관리서비스 등 업무를 원활하게 진행하며 전담인력팀은 안정적으로 (업무를) 유지한다.  (3) 고용업체는 긴급사고 예방매뉴얼을 수립해야 하고 채용된 외국국적 인원이 예기치 못한 상해나 의료사고, 경제와 관련된 안전사건 및 기타 돌발상황이 발생하는 경우 고용업체는 긴급사고 예방매뉴얼에 따라 지체없이 (관할구역의) 구, 현, 시급 인력자원사회보장국(외국인 전담), 외사(판공실), 공안, 교육 등 부문에 보고해야 하며, 은폐하거나 거짓된 보고를 해서는 아니 된다.  3. 외국국적 인원의 취업증서 관리 강화  고용업체는 채용된 외국국적 인원을 위하여 취업증서를 신청, 변경, 연기, 말소 등 수속을 지체없이 처리해야 한다.  (1) 고용업체는 근로계약의 해지 또는 종료일로부터 10일 내 채용된 외국국적 인원의 취업증서 말소를 신청해야 한다.  (2) 채용된 외국국적 인원이 자발적으로 이직하고 15일을 초과하여 연락이 두절되는 경우 고용업체는 공개 미디어를 통해 10일 동안 공시를 진행해야 하며, 공시기한이 지나도 연락이 닿지 아니한 경우 고용업체는 북경시 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)에 취업증서 말소를 서면으로 신청하여 제출하며; 북경시 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)은 공식사이트에 10일 동안 공시를 진행하고 공시기간 내 외국국적 인원 본인이 이의를 제기하지 아니 하면 취업증서를 말소한다.  (3) 고용업체는 채용된 외국국적 인원과 체결한 근로계약의 기한이 만료되면, 취업증서는 자동으로 실효된다. 계약연장을 하고자 하는 경우, 고용업체는 취업증서 기한만료 60일 내 발급기관에 채용기간을 연장하는 신청을 제출하고 비준을 얻어 취업증서 연장수속을 처리해야 한다.  (4) 외국국적 인원이 서명한 증서, 취업증서가 유실, 훼손, 도난 되거나 (고용)업체의 등기정보, 외국국적 인원의 거류증 등기사항이 변경되는 경우 고용업체는 10일 내 발급기관에 분실신고, 재발급 또는 변경수속을 신청하여 처리해야 한다.  4. 외국국적 인원 채용의 공공서비스 플랫폼을 적극적으로 구축  시의 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)이 앞장서서, 경외의 고급 인력자원을 적극적으로 개발하고, 전국의 외국국적 인원이 채용정보를 공유할 수 있는 시스템을 마련하여, 자질조건에 부합되고 북경에 와서 일자리를 구하고 싶은 외국국적 인원에게 직위정보와 이력서발표, 취업정책 등 공공서비스를 제공하며; 전국의 채용업체에 대한 국정, 시정, 출입국, 비자거류, 교육 등 내용을 비롯한 교육 프로그램을 정기적으로 마련해야 한다. 고용업체는 매년 12월 상순, 시의 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)에 다음 년도 외국국적 인원의 수요계획을 제출해야 한다.  5. 감독검사 및 책임추궁 강화  (1) 시의 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)은 관련 단위와 함께 업무메커니즘을 구축하고 외국국적 인원의 출입국, 증명서 처리, 거주 등 방면의 상황을 주도적으로 합의하여 정보교류를 실현하며; 고용업체의 신용관리 체계와 외국국적 인원 개인의 직업신용 관리체계를 마련해야 한다. 외국국적 인원 채용업무에 대한 심사 및 감독을 강화하고 외국문화 교육전문가를 초빙하는 단위는 심사결과와 연도별 감사를 연계시켜 고용업체는 이에 협조하여 진실하고 정확하며 효과적인 정보자료를 제공해야 한다. 만약 관리에 있어 문제가 발생하고 외국국적 인원의 권익침해 등 문제가 발생한 고용업체에 대하여 시의 인력자원사회보장국(시의 외국인 전담국)은 관련부문과 함께 법정대표인 또는 수권대표와 인터뷰를 하고 시정조치하며, 관리를 강화한다.  (2) 외국국적 인원의 불법취업, 외국국적 인원의 불법취업 알선 및 불법적으로 외국국적 인원을 채용한 업체와 개인은 인력자원사회보장부문이 공안부문과 협력, 법에 의거하여 조사한다.  (3) 인력자원사회보장부문의 취업증서 검사를 거부, 고용업체를 임의로 변경, 직업을 임의로 변경, 근무기한을 임의로 연장한 외국국적 인원 그리고 취업증서 및 자격증서를 위조, 수정, 도용, 양도, 매매한 외국국적 인원과 고용업체는 인력자원사회보장부문의 <외국인의 중국취업 관리규정> 제27조, 제30조에 따라 처리한다.  북경시 인력자원사회보장국  북경시 인민정부외사판공실  북경시 교육위원회  2014년6월4일 |  | **关于进一步加强北京市**  **外籍人员聘用工作的通知**  京人社外发[2014]122号  各有关单位：  为规范我市外籍人员聘用秩序，维护聘用双方的合法权益，优化首都集聚国际人才的良好环境，现就进一步加强我市外籍人员聘用工作提出如下要求，请各单位遵照执行。  一、加强外籍人员及用人单位的资质管理  （一）外籍人员来京工作，应当具备以下条件：  1.身体健康，无犯罪记录，年龄在18-60周岁；  2.具有学士及以上学位和2年及以上相关工作经历，其中外籍教师应具有5年及以上相关工作经历（语言教师除外）；不具有学士及以上学位，来京承担急需紧缺工种关键技术工艺研发任务的高级技能人才应具有国外技术资格认证；  3.有确定的用人单位，持有有效护照或能代替护照的其他国际旅行证件；  4.取得工作许可和工作类居留证件，从事的工作不得超出工作许可限定范围。  对我市经济社会发展急需紧缺的人才可适当放宽年龄及工作经历年限限制。自2014年10月31日起，新申请办理工作许可和工作证件的外籍教师，在学前幼教机构、中小学、国际学校以及各级各类教育培训机构从事教育教学工作的，应当持有所在国颁发的教师资格证书；从事语言教学的，如未持有所在国颁发的教师资格证书，应当取得国际通行的语言教学资格证书。  （二）聘请外国文教专家的单位(包括教育、科研、新闻、出版、文化、艺术、卫生、体育)，须取得“聘请外国专家单位资格认可”后，方可开展聘用外国文教专家工作。  市人力社保局（市外专局）在官方网站公布北京地区已取得“聘请外国专家单位资格认可”的单位名单。取得“聘请外国专家单位资格认可”的单位须在本单位公共区域和网站首页的显著位置公开其《聘请外国专家单位资格认可证书》。  二、用人单位应当落实好外籍人员管理服务的主体责任  （一）用人单位应当通过正规、合法渠道聘用外籍人员，与所聘外籍人员依法签订劳动合同，劳动合同期限不得超过5年，按规定为其缴纳社会保险，并保障其薪酬福利、劳动安全等合法权益，确保所聘外籍人员在劳动合同存续期间遵守中国法律法规。  （二）用人单位应加强内部制度建设，完善绩效考核、薪酬福利、安全防范和教育培训等管理制度；为所聘外籍人员建立包括劳动合同、有效护照和工作证件复印件、有效临时住宿登记单、国外无犯罪记录证明、日常考勤记录、社会保险缴费记录、工资发放记录等内容的工作档案；加强对外籍人员住宿登记管理，督促在旅馆以外的其它住所居住或住宿的外籍人员，依法在入住24小时内由本人或者留宿人，到居住地的公安机关办理登记手续；指定专人担任外籍人员工作事务专办员，专人履责，具体承担所聘外籍人员的手续办理、管理服务等工作，并保持专办员队伍的相对稳定。  （三）用人单位应建立外事应急预案，如所聘外籍人员发生人身意外伤亡事故、医疗卫生事故、经济安全事件以及其它突发情况，用人单位应启动外事应急预案，并及时上报区县和市级人力社保（外专）、外事、公安、教育等部门，不得隐瞒、缓报和谎报。  三、加强外籍人员工作证件的管理  用人单位应当为所聘外籍人员及时办理工作证件的申请、变更、延期、注销等手续。  （一）用人单位应当自解除或终止劳动合同之日起10日内，申请注销所聘外籍人员工作证件。  （二）外籍人员擅自离职，超过15日未能取得联系的，用人单位应在公开媒体进行为期10日的公示，公示期满仍未取得联系的，用人单位应向市人力社保局（市外专局）提交证件注销书面申请；由市人力社保局（市外专局）在其官方网站进行为期10日的公示，公示期内，外籍人员本人未提出异议的，注销其工作证件。  （三）用人单位与所聘外籍人员签订的劳动合同期满，其工作证件即行失效。需要续订的，用人单位应当在工作证件期满前60日内，向原发证机关提出延长聘用时间的申请，经批准并办理工作证件延期手续。  （四）外籍人员所持签证证件、工作证件遗失、损毁、被盗抢的，或单位登记信息、外国人居留证件登记事项发生变更的，用人单位应当在10日内向原发证机关申请办理挂失、补换发或变更手续。  四、积极搭建外籍人员聘用公共服务平台  由市人力社保局（市外专局）牵头，积极开发境外高端人才资源，搭建全市外籍人员聘用供需信息平台，面向符合资质条件、有志来京工作的外籍人员，提供岗位信息、简历发布、就业政策等公共服务；定期组织对全市聘用单位开展包括国情、市情、出入境、签证居留、教育教学等内容的培训。用人单位应于每年12月上旬向市人力社保局（市外专局）报送下一年度外籍人员需求计划。  五、加强监督检查与责任追究  （一）市人力社保局（市外专局）会同相关单位成立联合工作机制，动态会商外籍人员在出入境、证件办理、居留等方面的情况，实现信息共享；建立用人单位信用管理体系和外籍人员个人职业信用管理体系。加强对外籍人员聘用工作的考核监督，对于聘请外国文教专家的单位，考核结果与年检相挂钩，用人单位应当予以配合，提供真实、准确、有效的信息资料。对出现管理疏漏、侵犯外籍员工权益等问题的用人单位，市人力社保局（市外专局）会同相关部门，约谈其法定代表人或其授权代表，督促整改，强化管理。  （二）对于外籍人员非法就业、介绍外籍人员非法就业，以及非法聘用外籍人员的单位和个人，人力社保部门配合公安部门依法予以查处。  （三）对于拒绝人力社保部门检查工作证件、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长工作期限的外籍人员，以及伪造、涂改、冒用、转让、买卖工作证件、资格证书的外籍人员和用人单位，由人力社保部门按照《外国人在中国就业管理规定》第二十九条、第三十条处理。  北京市人力资源和社会保障局  北京市人民政府外事办公室  北京市教育委员会  2014年6月4日 |