



劳务派遣协议

甲方（委托方）： 武汉市第一医院

乙方（受托方）： 武汉人才集团有限公司

2022年 8 月 5 日





劳务派遣协议

甲方:武汉市第一医院

地址:武汉市硚口区中山大道 215 号

联系人:闻雅君

联系电话:027-85332019

乙方:武汉人才集团有限公司

地址:武汉市江汉区 CBD 淮海路 269 号泛海国际 SOHO 城 3 栋 5 楼

联系人:王莎

联系电话 027-82772466

甲乙双方本着平等自愿、协商一致、诚实守信的原则,依据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)就劳务合作事宜,达成如下协议,共同全面履行:

第一条 总则

(一)定义:本协议中的甲方即接受派遣服务的用工单位,乙方即提供派遣服务的人力资源公司。“派遣员工”是指已由甲方确定认可并与乙方建立了劳动关系,被乙方派遣到甲方工作的员工。

(二)乙方根据甲方要求向甲方派遣劳务人员,为甲方提供劳务服务,岗位为收费员、导医、陪护、书记员、工人等。派遣期限为派遣员工与乙方的劳动合同期限,派遣员工合同期限不少于两年,入职时间、工资及社保福利详情见附件二、附件三。

(三)甲方在依法依规前提下可以对派遣员工的岗位进行必要的调整,协议期间岗位人数的增减由甲方根据岗位实际需要以书面形式通知乙方。

(四)甲方承诺使用乙方派遣员工不会违反《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规的规定(如辅助岗位性质、派遣比例等),否则由此产生的责任由甲方承担。

(五)费用:系指乙方按照本协议约定为甲方提供派遣服务,由甲方按照本协议约定支付给乙方的各项费用之总和,包括但不限于工资、社会保险(养老、医疗、工伤、生育、失业等五险)、公积金、管理服务等。其中:工资系由乙方直接支付给员工的全部劳动报酬。工资总额的组成内容按照国家规定和本协议的约定确定。管理服务费系指根据甲乙双方在本协议中约定的,由甲方每月按所使用乙方派遣员工的人数和收费标准向乙方支付的服务费用。



(六)服务内容详见附件一。

第二条 派遣员工的录用

(一)甲方确定录用名单后,甲方应对所需派遣员工的姓名、劳动合同期限、工资、派遣起始日期、派遣期限、试用期、实行的工时制度、社会保险基数、总费用金额、社会保险缴纳地点等内容,以书面或电子邮件形式向乙方发出《员工入职通知函》加以明确,并正式录用。

(二)在协议期内,甲方授权以下人员作为项目联系人,负责增减员申报、账单核对。日常联系等事务。若授权人有变更,甲方应当书面通知乙方。

授权人信息:

姓名:

职务:

联系电话:

EMAIL:

(三)甲方应配合乙方,要求新录用员工至少入职前十个工作日内办理符合用工要求的各项手续,以确保乙方在一个月内完成与员工签署劳动合同的工作并正式向甲方派遣人员。

第三条 派遣员工的退回

(一)在本协议期内,派遣员工有下列情况之一的,经甲乙双方确认后,甲方可将派遣员工退回乙方,乙方根据实际需要补充符合甲方岗位要求的人员。

1 在试用期间被证明不符合录用条件的;

2、严重违反甲方的规章制度的;

3、严重失职,营私舞弊,给甲方造成重大损害的;

4、派遣员工同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成甲方的工作任务造成严重影响,或者经甲方提出,拒不改正的;

5、派遣员工提供虚假学历、经历等,或隐瞒真实情况,致使与岗位要求不相符的;

6、被依法追究刑事责任的。

(二)有下列情形之一的,甲方可以将被派遣员工退回乙方。甲方应提前 30 天通知乙方并承担乙方可能产生的支付给派遣员工的经济补偿金。如发生依法需支付医疗补助费的情形,甲方还应依法支付医疗补助费。如员工被退回后不同意与乙方解除劳动关系的,甲方应依法承担员工待岗期间的各项待遇。

1、甲方有《劳动合同法》第四十条、第四十四条第一项规定情形的;

2、甲方被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的。



3、本协议期满，或者派遣期限届满，甲方将派遣员工退回乙方的，应根据派遣员工在甲方的用工服务年限，按《劳动合同法》第四十七条中经济补偿金的标准向乙方支付补偿金；若存在派遣员工患职业病或因工负伤，伤残等级被评定为七至十级的情形，甲方应通过乙方按规定支付经济补偿金、工伤医疗补助金、伤残补助金和伤残就业补助金。

(三)派遣员工有下列情形之一的，甲方不得将派遣员工退回乙方：

1、从事接触职业病危害作业的派遣员工未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病尚在诊断或者医学观察期间的；

2、在甲方患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；

5、在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

6、法律、行政法规规定的用人单位不得解除劳动合同的情形；

(四)在派遣期限内，如果不具备上述(一)、(二)的退工条件，甲方希望退回员工的，乙方可以协助甲方与员工进行沟通协商，在与员工达成一致后甲方方可将员工退回乙方，乙方办理解除劳动合同手续，但甲方应依法支付经济补偿金。

(五)甲方以《劳动合同法》第四十二条的规定的的情形坚持退回派遣员工，派遣员工要求继续履行劳动合同的，乙方可以要求甲方继续用工；派遣员工不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，甲方应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金，并承担应由用人单位承担的延续责任。

(六)退回的派遣员工若涉及出资培训的违约费用由派遣人员赔付，参照甲方规章制度执行。

(七)所有涉及派遣员工被甲方退回的，甲方应事先向乙方提供退回原因的相关有效证据资料，以便乙方为派遣员工办理退工等相关手续。

第四条 派遣员工的管理

(一)派遣员工有权提前30日书面通知甲方或通过乙方向甲方提出解除劳动合同，即辞职；在试用期内，派遣员工可提前3日通知甲方或通过乙方向甲方提出解除劳动合同，并按照规定完成工作交接。

(二)甲乙双方均可受理派遣员工的自动离职的诉求并接收员工辞职信。任意一方在收到员工辞职信的当天应及时通知另一方，辞职信原件由乙方留存。通知方如不能提供辞职信原件，由此产生的责任由通知方承担。



(三)派遣员工的劳动、人事、党团组织关系管理等相关事宜由乙方负责办理。

1、乙方负责与派遣员工签订合法的劳动合同，处理相关劳动人事事务。

2、乙方可以为派遣员工提供人事档案及党团组织关系管理服务。

3、派遣员工应在乙方参加工会，甲方需每月按照派遣人员工资总额的 2%另行缴纳工会活动经费。派遣员工也可在甲方参加工会，甲乙双方协商备案。

(四)乙方有权督促甲方执行国家标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

(五)派遣员工有权拒绝甲方管理人员违章指挥，强令冒险作业。

(六)根据甲方实际情况和行业特点，甲方与乙方协商一致的情况下可制定具体的派遣员工管理规定，并按照管理规定负责管理派遣员工的业务和服务工作，监督其工作质量。

(七)甲方有权依法制定企业各项劳动管理的规章制度，并向员工公示。派遣员工必须按照甲方有关要求和业务的管理规章制度、岗位职责、业务操作规程作业，严格遵守劳动纪律忠于职守，服从甲方的工作调配，接受甲方管理人员的管理和监督。派遣员工的奖惩情形，按照相关制度执行。

(八)乙方应及时处理和协调甲方与派遣员工之间的工作和管理纠纷。

(九)乙方管理人员可到派遣员工工作所在地，协调及处理甲乙双方与派遣员工之间的关系，但乙方不得在甲方场所从事与甲方合作无关的其他事务。

(十)甲方应为派遣员工履行下列义务：

1、执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

2、甲方应保证工伤、医疗期员工及三期女员工享受法律法规规定的特殊保护权益；提供员工在疾病、非因工负伤期间以及因工负伤、死亡、患职业病的情况下享受的国家和当政府规定的各种待遇。如员工发生工伤，甲方应在知道工伤发生之时起 24 小时内书面通知乙方，以便乙方及时办理工伤申报事宜。若由于甲方原因，造成乙方无法办理工伤理赔，甲方应当承担赔偿责任。派遣员工入职之日起至社保开始享受的期间，因无法享受保险待遇而产生的医疗及工伤等费用，由甲方承担；

3、书面告知派遣员工管理制度、工作规范、岗位职责、业务操作规程和劳动报酬；

4、按照国家法律及地方政府规定的标准，向派遣员工支付加班费、绩效奖金、提供与工作相关福利待遇；

5、按照国家及地方法律规定，安排带薪休假或支付未休假工资(员工书面提出放弃年休假除外)；

6、进行工作岗位所必须的岗前培训。如属出资培训，可与派遣人员订立协议约定服务



期;

7、连续用工的,实行正常的工资调整机制。

(十一)甲方根据岗位实际对派遣员工实行综合计算工时制、不定时工作制或标准工时制。实行综合计算工时制或不定时工时制的,由甲方按照相关规定负责申报并征得乙方同意,在劳动行政部门批准后实行,并书面告知派遣员工。

(十二)派遣员工患病、负伤或在孕期、产期和哺乳期内的,参照国家有关规定,根据派遣人员在甲方的用工服务年限,计算医疗期和享受相应假期。甲方在员工医疗期或假期中继续向乙方支付劳务费用。如在此期间乙方与其劳动合同期满,则需将其劳动合同延续至相应情形消失为止。

(十三)派遣员工的社会保险以及住房公积金的缴交基数由甲方指定,乙方根据当地政策法规向甲方提出建议,供甲方参考。若因甲方原因造成派遣员工参加社会保险及住房公积金的缴交基数与实际工资数额不符,而产生的责任应由甲方承担。因为乙方错缴、漏缴造成派遣员工参加社会保险及住房公积金的缴交基数与实际工资数额不符、所参加社会保险的险种缺少、发生工伤等事故无法索赔,而产生的责任应由乙方承担。

第五条 费用及结算

(一)甲方须支付给乙方费用如下:管理服务费、派遣人员的薪酬、社会保险费和住房公积金中单位和个人应缴纳部分、残疾人就业保障金。

(二)甲方支付给乙方的管理服务费标准为:45元/人/月

(三)甲方每月15日(含15日)前截止增减员数据中报,否则应承担相应责任。

(四)根据双方商定,以乙方《结算表》为当月服务费的结算依据。乙方《结算表》每月28日前发出,甲方当月收到后3个工作日内确认,并在当月5日前一次性付款至乙方帐户(如遇法定节假日,自动提前);乙方在确认费用到帐后3日内向甲方出具正式发票。服务费属于人力资源服务营业性收费,应开具营业性发票;而工资、社保、公积金等代付费用属于代收代付费用,应根据当地税务实际规定开具收据或代收代付发票。

(五)甲乙双方账户信息

甲方信息:

甲方名称:

付款方名称:

纳税人识别号:

开户行名称:

发票抬头:

甲方账号:



乙方信息(可选择):

□ 公司名称: 武汉人才集团有限公司

开户银行账号: 216010120120000411

开户行: 汉口银行胜利街支行 313521000054

□ 公司名称: 武汉人才集团有限公司

开户银行账号: 127909034010301

开户行: 招商银行武汉金银湖支行 308521015321

(六)派遣员工薪酬由甲方根据其相关办法进行考核,并按月向乙方出具派遣员工薪酬发放标准,乙方应在每月日前按甲方提供的薪酬发放标准支付派遣员工薪酬。乙方未经甲方同意,不得单方降低或提高派遣员工工资标准。

(七)如派遣员工工作不满一个月,则根据国家有关规定确定的日工资标准,按实际工作日计算其报酬。

(八)乙方应及时为派遣员工办理社会保险(含基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险)及缴纳住房公积金;根据社会保险的缴费规定,社会保险费及住房公积金中单位支付部分,由甲方核定,乙方核算后,从甲方支付的费用中缴纳,社会保险费及住房公积金中由个人支付部分、应缴纳的个人所得税由乙方代为扣缴。

(九)本协议期限内每逢一个新的社会保险、住房公积金年度,甲方向乙方支付的总费用中有关社会保险费、住房公积金的付费标准,应按照当地政府颁布的调整比例做相应的调整。

第六条 协议解除

(一)在下列情况下,甲方可解除协议。

1、乙方未按照约定为派遣员工足额支付工资、缴纳社会保险费;

2、派遣员工在甲方场所工作期间,故意或过失给甲方造成重大经济损失,且乙方不积极配合协调处理。

(二)在下列情况下,乙方可解除协议。

1、甲方无正当理由拒付或拖欠费用;

2、甲方未执行国家标准,未提供相应的劳动条件和劳动保护;

3、以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫派遣员工提供劳务的。

(三)协议期内,甲方因客观原因需要提前解除协议,必须提前一个月书面通知乙方。并取得乙方同意,否则按违约时前两个月服务费总额支付给乙方违约金,由甲方负责安置员工并承担相应的法律责任。



(四)协议期内,因甲乙双方任一方过错,已造成另一方不能继续履行合作的客观事实的,无过错方可提出解除协议。协议解除后,由过错方负责安置派遣员工并承担相关责任,包括但不限于涉及劳动争议、需要经济补偿、赔偿等法律规定应由用人单位承担的所有责任。

第七条 违约和赔偿责任

(一)甲方未经协商乙方并取得一致认可的情况下,拖欠乙方费用,应按每日万分之八的标准向乙方支付资金占用费,并由甲方承担相应的法律责任和经济损失。

(二)由于乙方输出的派遣员工故意或者重大过错给甲方造成损失的,乙方有义务协助甲方向派遣员工索赔,并追究当事人法律责任:派遣员工利用工作便利构成犯罪给甲方或第三方造成损失的,甲乙双方共同向司法机关提供证据并追究当事人的法律责任,并向当事人追偿相关损失。

(三)乙方应采取措施保持派遣人员的相对稳定性,未经甲方同意,乙方不得随意调换或增减派遣人员。

(四)协议期内,甲乙任何一方,因客观原因需要提前解除协议,必须提前三个月书面通知对方,并取得对方同意,否则按违约时前两个月服务费总额支付给对方违约金,如造成损失的,需承担相应的赔偿责任。但有本协议中第六条第(二)(四)中的情形除外。

(五)如员工依据本协议派遣行为而发生劳动纠纷提起仲裁、诉讼,甲乙双方均负有举证责任,并承担仲裁委员会或法院判定各方应承担的责任后果。甲乙双方任一方提供的证据不能得到仲裁或法院的支持或未提供相关证据,导致需要由用人单位支付员工经济补偿金、代通知金、赔偿金等费用的,失误方应承担全部责任并承担包括但不限于律师费、差旅费、诉讼费等费用。

第八条 双方约定的其它条款

甲方如要求使用不能在乙方办理社保和公积金的人员(包括但不限于退休返聘人员,实习人员、双重劳动关系人员等),乙方可为上述人员购买商业保险,甲方承担相关费用,并承担法律规定下的应由用人单位承担的相关法律责任和经济责任。

第九条 协议期限

(一)本协议有效期限从2022年8月1日起至下列第(1)种:

1、最后一名派遣员工与乙方所签劳动合同期满为止:

2、____年____月____日止;

按照以上第2种方式本协议有效期满但还有派遣员工派遣期限未届满的,双方应另行补签本协议期限延长的协议。如双方未补签期限延长协议的,则乙方应解除与派遣期限未届满员工



的劳动合同，由甲方继续承接与该员工的劳动关系或者负责对该员工进行妥善安置。

(二)本协议到期前一个月，双方应书面予以确认是否续签。

(三)本协议期满，双方如不再续约，则本协议终止。

(四)本协议终止后，乙方派遣员工应自协议终止之日起的10日内及时交还甲方的工作物品等，清理乙方物品，搬离甲方场所。

第十条 附则

(一)甲乙双方对本协议内容及相关信息负有保密的义务。未经对方同意，任何一方不得将本协议部分或全部权利和义务泄露和转让给第三方。

(二)本协议未尽事宜由甲乙双方双方协商一致后书面约定。本协议履行过程中，协议有关内容如与国家新颁布的法律、法规和劳动保障政策不一致的，按新的法律法规政策执行。

(三)甲乙双方在本协议履行过程中相互发出或者提供的所有通知、文件、文书、资料等，均可以当面交付或以书面形式按本协议所列明的通讯地址履行送达义务。任何一方主体资格发生变化(包括变更、分立、注销等)和搬迁办公地址或变更联系方式，均应在七日内提前以书面形式通知对方。因未及时通知而造成损失的，由负有通知义务的一方承担。

(四)甲方与乙方因履行本协议发生争议，应协商解决，协商不一致的可申请调解、仲裁或向_所在地的法院提起诉讼。

(五)本协议一式贰份，甲乙双方各执壹份。经双方有权签字人签字并加盖单位公章之日起成立。

甲方：

(盖章)

代表签字：

日期：2022.8.5



乙方：

(盖章)

代表签字：

日期：





附件一：服务项目

服务项目	具体内容	服务费（元/人/月）
劳动关系管理	与员工签订劳动合同（建立派遣劳动关系或员工关系/劳务协议），派遣员工入职/在职/离职管理	45
缴纳五险一金	办理员工社保五险一金的新增、减少、转移、异动及相关待遇享受手续，医保卡办理和发放。	
员工工资及个税	计算、发放员工工资并代扣代缴个税。	
员工见面会	五险一金政策解析、培训和指导，解决员工五险一金的顺利转移。员工社保的历史遗留疑难咨询服务。	附赠
政策咨询	提供实时社保/公积金政策咨询服务	附赠
仲裁事务	提供日常劳动关系管理法律咨询服务，仲裁处理	附赠（不包含律师费、差旅费、诉讼费等）
HR 精英俱乐部	HR 培训活动 VIP 专享优惠	附赠

附件二：《录用/离职确认函》

附件三：《结算表》

相关信息文件：

- 1、企业双方三证合一营业执照(有二维码)复印件一份。
- 2、机关事业单位提供组织机构代码证复印件一份。
- 3、其它双方签订盖章所需的确认资料。

