

最新人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别 人力资源管理合同(大全7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇一

甲方：_____（以下简称甲方）

乙方：_____（以下简称乙方）

总则

第一条甲乙双方依据《中华人民共和国合同法》的规定，并参照其他相关法律、法规和规章的有关规定，经甲乙双方友好协商，本着平等、自愿、互利的原则，就甲方为乙方提供人力资源服务等事宜订立本协议。

第二条释义：

（一）人力资源综合服务系指甲方根据乙方的委托，提供包括但不限于为乙方代办员工户籍挂靠及日常管理业务；代理乙方招聘员工；代理乙方和员工劳动合同的签订、续签、变更、保管、解除和终止；代理乙方员工的档案保管、转移和离职手续办理；代理乙方员工社会保险、公积金手续的办理；代理乙方计算和发放员工薪资；代理乙方外地员工的宿舍管理；代理乙方协调和处理员工的突发事件等服务，乙方向甲方支付服务费的专业化人力资源综合服务。

（二）员工是指和乙方建立劳动关系，由甲方按照乙方委托

范围和权限提供服务的和乙方签订劳动合同的劳动者。

(三) 费用指基于双方签订的本协议，甲方按照乙方委托代乙方向员工和第三方支付的费用。

第三条甲方为乙方提供的服务项目：

为乙方代办员工户籍挂靠及日常管理业务，包括以下事项

(1) 协助乙方办理乙方员工的天津市城镇户籍迁入、转出的管理工作

(2) 协助乙方管理员工天津市城镇户籍

(3) 协助乙方出具各种与户籍相关的证明材料

(4) 协助乙方员工办理二代身份证。

第四条本协议期限：

本协议自_____年_____月_____日起至乙方最后一名挂靠户籍员工迁出甲方户籍地为止。

双方的义务与权利

第五条甲方的权利与义务：

证明乙方身份的电子邮件形式)

(三) 甲方应保证向乙方提供的服务符合乙方要求的条件和法律的规定。甲方有权拒绝乙方违反国家法律、法规的规定和本协议中约定的服务项目和服务内容。

第六条乙方权利与义务：

（一）乙方承诺委托甲方提供服务的员工的劳动合同、劳动关系、劳动条件、劳动报酬等均符合中国现实有效的法律之规定。

（二）乙方委托甲方提供服务时。乙方有权监督甲方按照乙方要求和国家法律、法规的规定提供服务。

（三）乙方有权对甲方的日常工作进行管理，并监督其工作质量；

（四）乙方应确保向甲方所提供用工信息和日常管理信息的及时性和真实性；乙方应积极配合甲方工作人员的各项工作和提供相应的文件，如因乙方或乙方员工没有及时配合，造成无法为乙方员工办理相应的户籍业务，应由乙方自行承担相应的法律责任。

（五）乙方应按照本协议规定的日期按时、足额的将户籍费用支付给甲方。过期未办理托管续费手续时，调出户籍时应将户籍托管费用一并补齐方可调出。

（六）员工劳动关系发生或个人信息变更，乙方应以邮件或其他形式及时通知甲方变更，户籍管理期满后乙方应及时办理续托管或解除托管转出户籍。托管人员人事档案应挂靠在天津经济技术开发区人才服务中心，如需调动应先调户口，后转移档案。

（七）乙方对甲方基于本合同代理乙方和员工及第三方从事的行为认可并承担相应责任。甲方对其过失、过错行为和超出乙方委托的行为给乙方员工和乙方造成的损失承担赔偿责任。甲方对乙方和乙方员工之间的劳动关系产生的权利义务及发生的任何争议不承担责任。

费用的结算及支付方式

第七条甲方以乙方落户人数为基准，乙方每落户一名人员及时交纳该员工一次性落户费，并且预交该员工半年以上户籍托管费至甲方，否则，由此所造成的后果由乙方负责。

第八条乙方每名员工户籍托管费到期前需及时续交托管费至甲方。

第九条乙方应将服务费以现金或支票的形式支付给甲方；

第十条服务费标准：

（一）服务费的标准：

1、一次性落户费500元。

2、户籍托管费用为20元/月/人，一次性交一年但不多于三年的户籍管理费。

（二）上述所涉及的费用均以人民币为计价单位。

违约责任

第十二条经甲、乙双方协商一致的，可以变更本协议；

第十三条甲、乙双方在本协议履行过程中发生争议的，应通过友好协商予以解决；协商不成的，可提交签署地的人民法院进行判决。

双方约定的其他条款

第十四条本合同履行过程中出现的本合同尚未约定的事宜，甲乙双方协商解决，或用合同附件另行规定。第十五条甲方根据乙方的实际需求提供相应服务，具体服务要求和服务项目详见双方工作确认文件。

第十七条未经对方同意，任何一方不得将本协议部分或全部权利和义务转让给第三方；

第二十条本协议自签字之日起生效。

第二十一条本合同于____年____月____日签订。本合同一式两份，共3页，甲乙双方各持一份，两份文本具有同等法律效力。

甲方（盖章）_____

乙方（盖章）_____

____年____月____日

____年____月____日

地址：_____

地址：_____

签署地：_____

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇二

合同编号：

劳动合同协议书

用人单位(甲方)

单位名称： 人力资源服务有限公司

地址：

劳动者(乙方)

姓名： 性别： 健康状况：

身份证号： 婚姻状况：

职称、技能等级文化程度：

常住地址：

邮政编码：联系电话：

人力资源服务有限公司印制

应乙方的求职要求，甲方依据有关要求录用乙方成为本公司的劳务派遣员工。乙方必须是年满18周岁以上、45周岁以下且身体健康、无慢性疾病、先天性疾病、传染病，无本职工作禁忌病症，并能胜任本职工作的人员。有较高技能且身体状况良好者年龄可放宽到55周岁以下，有特殊情者况由甲、乙双方与用工单位方商议解决。

甲方根据其（以下简称用工单位）签订的《劳务派遣合作协议书》派遣乙方到用工单位工作，乙方愿意遵守甲方和用工单位制定的各项规章制度，甲、乙双方根据国家有关法律、法规、规章和政策规定，本着平等自愿、协商一致的原则签订本劳动合同，双方共同履行劳动合同条款约定的责任和义务。

第一条合同期限

1、即本合同生效日期自年月日起至本人所承担的工作任务完成为止。

2、试用期限：(天/月)。

第二条工作内容和地点

- 1、乙方同意由甲方派遣至用工单位工作，乙方的工作内容，岗位（工种），工作地点，用工单位因工作需要可以变更乙方的工作岗位、内容、工作地点，乙方应当服从安排。
- 2、乙方应按照用工单位要求按时完成符合质量标准的规定工作量或某项工作任务，要求妥善保养保管好设备和工具。

第三条工作时间和休息休假

乙方工作作息制度及休息休假待遇根据用工单位有关规定执行。

第四条劳动报酬、社保、福利及个人所得税

- 1、依据有关规定和用工单位制定的薪酬制度与乙方友好协商，确定乙方社保费用及工资性收入标准：元/月或元/天（一天按小时计）或元/工时，实际金额由用工单位根据乙方实际出勤时间核算，乙方每月薪酬收入由甲方发放或由用工单位代发。
- 2、乙方社保费用经乙方同意，可以委托甲方统一缴纳。
- 3、福利待遇：乙方福利待遇根据用工单位有关规定执行。
- 4、乙方收入达到国家规定的个人所得税起征点以上，其个人所得税由甲方代扣代缴。

第五条工伤事故处理

乙方在用工单位工作期间因工负伤，由用工单位负责组织抢救，甲方积极协助。根据事故调查结果划分经济责任进行理赔协商，企业承担部分由用工单位负责。

第六条违反规章制度的处理

1、乙方应按本合同的规定及甲方和用工单位的要求，严格遵守用工单位制定的规章制度和岗位职责，服从用工单位的工作安排，履行工作职责，按时完成规定的工作任务。乙方严重违反用工单位的规章制度给用工单位造成损失的，乙方应承担相应的经济赔偿及法律责任。

2、乙方应保守用工单位的商业秘密，维护甲方和用工单位的声誉和利益，若因乙方违反规定导致用工单位损失的，用工单位有权辞退乙方，并有权会同甲方追究乙方经济赔偿及民事法律责任。

第七条合同变更、解除和终止

1、经甲、乙双方协商一致，本合同可以变更、解除和终止。

2、符合下列情况之一的，甲方可以随时通知乙方解除或终止本合同。

(1) 在试用期间，乙方被证明不符合录用条件的。

(2) 乙方严重违反甲方和用工单位制订的规章制度或劳动纪律的。

(3) 不服从正常岗位安排和调派的。

(4) 严重失职，营私舞弊，对甲方或用工单位经济或声誉造成损失的。

(5) 乙方被依法追究刑事责任或劳动教养的。

(6) 法律法规规定的其他可以解除或终止本合同情况。

(7) 乙方不经甲方或用工单位同意擅自退场或离职，则视为

乙方单方面主动与甲方解除劳动合同，甲方及用工单位不再向乙方支付任何经济补偿，乙方因此行为给甲方和用工单位造成损失的，乙方应给予受损方一定的经济补偿。

3、符合下列情形之一的，甲方提前通知乙方可以依法解除劳动合同。

(1) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后，不能从事原岗位工作也不能从事用工单位另行安排工作的。

(2) 乙方不能胜任职用工单位安排的工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的。

(3) 本合同订立时所依据的客观情况发生变化，经甲、乙双方协商不能就变更劳动合同达成一致的。

4、符合下列情况之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

(1) 在试用期内的，须提前三天通知甲方或用工单位。

(2) 甲方或用工单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的。

(3) 甲方不按照约定向乙方支付劳动工资的。

5、乙方因本人原因要求解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，并应征得用工单位同意之后可解除本合同。

6、符合下列情形之一的，本合同即行依法终止：

(1) 本合同期满或者甲、乙双方约定的终止条件出现。

(2) 国家法律、法规规定的其他情况。

(3) 用工单位与甲方终止《劳务派遣合作协议书》的。

第八条劳动保护和劳动职业危害防护

- 1、甲方负责督促用工单位为乙方提供符合国家安全、卫生规定的工作环境，并提供必要的劳动防护用品，保护乙方在生产工作中的安全和健康。
- 2、甲方督促用工单位在乙方上岗前对乙方进行劳动行为规范教育和依法制定的规章制度学习，业务技能、安全生产知识，法律法规以及操作规程培训，乙方应参加上述培训并严格遵守，未经安全教育培训合格者，不得上岗。

第九条双方协商约定的事项

- 1、乙方在本合同解除或终止时，应按甲方和用工单位规定办理好工作交接事宜，交还从用工单位所领用的工具、劳保用品等，才能办理离场手续。
- 2、乙方在工作时间之外而发生民事刑事事件，均由乙方个人承担相应法律和经济责任。乙方在工作时间和工作场所，因乙方个人原因而造成第三者伤害的，由乙方负全责。
- 3、乙方必须服从用工单位的统一管理和指挥。
- 4、乙方被派遣至用工单位工作期间，与用工单位发生劳动争议的，乙方应在发生劳动争议的七日内向甲方提供争议内容的相关资料。
- 5、甲、乙双方协商同意，需中途解除或终止劳动关系，由甲方按电话或公告方式通知。乙方应按照甲方电话或公告通知，十五日内到甲方办理相关手续，如乙方十五内不能到场办理相关手续的，甲方视为乙方同意解除或终止劳动关系，可以在报送用工单位资料中对此作出说明。

第十条劳动争议

甲乙双方因履行本合同中发生劳动争议时，应当协商解决，协商不成的，应当从争议发生之日六十日内向甲方公司所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，任何一方对仲裁不服的，可以自收到裁决书之日起十五日内向甲方所在地的人民法院提起诉讼。

第十一条其它

- 1、乙方在签订本合同时应向甲方提供乙方身份证复印件2份、照片2张，以及按用工单位的岗位要求必须提供的相关证明及复印件。
- 2、本合同未尽事宜，各方协商解决。
- 3、本合同一式叁份，甲、乙双方各执一份，用工单位一份。

甲方代表（签章）：乙方（签章）：

年月日年月日

劳动局印制劳动合同

人力资源和社会保障局劳动合同范本

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇三

甲方(用人单位)：_____

乙方(劳动者)：_____

双方确认：在签订本合同前，甲方已将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及应乙方要求了解的其他情况全面如实告知了乙方。乙方保证所提供的与本人有关的所有信息资料 and 各类资格证书、证明真实无

误。

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人/主要负责人：_____

住所：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）姓名：_____

户籍所在地：_____

现居住地址：_____

身份证/其他有效证件号码：_____

通讯地址：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规，甲、乙双方本着合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条本合同期限为第种类型合同：

(一)固定期限：期限为年，自年月日起至年月日止。其中，试用期为个月，自年

月日起至年月日止。

（二）无固定期限：自年月日起。其中，试用期为个月，自年月日起至年月日止。

（三）以完成一定工作任务为期限：自年月日起至完成时止。

二、工作内容及工作地点

第二条甲方根据工作需要聘用乙方在岗位从事工作。本岗位（是、否）属于国家规定的有毒有害工种。

第三条乙方的岗位职责、工作内容详见岗位说明。

第四条乙方的工作地点为。

第五条乙方应按所在岗位和工作内容的要求，认真履行职责，按时完成工作任务，遵守甲方依法制定的规章制度。

第六条根据工作需要，经双方协商一致，甲方可以调整乙方的工作岗位、工作地点；经考核乙方不能胜任工作的，甲方可以合理调整乙方的工作岗位。

三、工作时间和休息休假

第七条根据乙方工作岗位的实际情况，确定工作时间按以下第种工时工作制执行。

（一）标准工时工作制：每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时，且甲方应保证乙方每周至少休息一天。

（二）综合计算工时工作制：计算周期为（年、季、月、周），平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

（三）不定时工作制：甲方在保障乙方身体健康并充分听取乙方意见的基础上，应采用集中休息、轮休调休、弹性工作

时间等适当方式，确保乙方的休息休假权利和生产工作任务完成。

实行综合计算工时制或不定时工作制的，甲方应报经劳动行政部门批准。

第八条甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。

第九条乙方依法享有法定节假日以及探亲假、婚丧假、计划生育假、年休假等休假权利。

四、劳动报酬

第十条甲方根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法确定本单位的工资分配制度。

按照甲方依法制定的工资分配制度，乙方的工资按形式执行。乙方的工资标准为，试用期工资为。

第十一条甲方安排乙方加班的，应依法安排乙方补休或按国家规定支付乙方加班费。

第十二条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资。

第十三条甲方依法从乙方工资中代扣代缴乙方应向国家缴纳的个人所得税、社会保险费个人应缴部分及法定可代扣代缴的其他费用。

五、社会保险与福利待遇

第十四条甲乙双方按国家、地方有关规定参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十五条乙方应提交办理社会保险所必需的真实资料。

第十六条甲乙双方解除、终止劳动合同时，社会保险关系转移手续按照国家有关规定办理。

第十七条乙方的福利待遇按照国家有关规定及甲方规定执行。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十八条甲方根据乙方岗位的实际工作情况，向乙方提供符合国家规定标准的劳动保护用品。

第十九条甲方为乙方提供符合国家安全卫生标准的工作场所和完成工作任务所必须的劳动工具。

第二十条甲方根据国家有关法律法规，建立健全安全生产制度和职业危害防护制度，双方应当严格遵守，严禁违章作业，防止事故的发生，减少职业危害。

第二十一条乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权提出批评、检举和控告。

七、劳动合同的履行、变更、解除、终止、续订

第二十二条劳动合同的履行、变更、解除、终止按国家法律法规规定执行。

第二十三条甲、乙双方同意续延合同的，应在本合同期满前三十日内通知对方并续签劳动合同。劳动合同续签的，不再约定试用期。

八、经济补偿及违反劳动合同的责任

第二十四条甲乙双方解除、终止劳动合同，甲方应按国家法律法规的规定向乙方支付经济补偿。

第二十五条甲方违反法律规定或本合同约定解除或终止劳动合同，乙方要求继续履行的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行或本合同已经不能继续履行的，甲方应当按照经济补偿标准的二倍向乙方支付赔偿金。

第二十六条乙方违反法律规定或本合同约定解除本合同，给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十七条甲方为乙方提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，双方可以订立专项协议，约定服务期。乙方违反服务期约定的，应当按照约定支付违约金。

第二十八条乙方负有保密义务的，双方可以订立专项协议，约定竞业限制条款。乙方违反竞业限制约定的，应当按照约定支付违约金；给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

九、特别约定及其它事项

第二十九条乙方变更通信地址或手机、固定电话等其它联系方式时，应当于变更发生之日起十日内书面通知甲方。

第三十条以下协议作为本合同的附件

- （一）岗位说明
- （二）培训协议
- （三）竞业限制协议
- （四）其它。

第三十一条本合同未尽事宜，双方可以协商签订补充协议，补充协议与本合同具有同等效力。

第三十二条本合同自甲、乙双方盖章或签字之日起生效。本

合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章） 乙方（签字）

法定代表人或

主要负责人（签字盖章）

年月日年月日

劳动合同续订书

经甲、乙双方协商一致，同意续订本劳动合同。续订劳动合同期限为年，从年月日起至年月日止。

甲、乙双方愿意继续履行年月日签订的劳动合同的各项条款，并在原劳动合同的基础上增加或修订以下条款：

甲方（盖章） 乙方（签字）

法定代表人或

主要负责人（签字盖章）

年月日年月日

劳动合同变更书

经甲、乙双方协商一致，同意于_____年___月___日变更_____

年___月___日双方签订的劳动合同（编号： ）。劳动合同的内容作如下变更：

2□

3□

劳动合同书未变更部分的内容，双方仍继续遵照执行。

甲方（盖章） 乙方（签字）

法定代表人或

主要负责人（签字盖章）

年月日年月日

终止（解除）劳动合同通知书

□□□□□□□□

您与我单位订立的《劳动合同书》（合同编号：_____）
_____），现因_____

_____于_____年_____月_____日终止
（解除）。

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及有关规定和《劳动合同书》（合同编号：_____）约定，发给您经济补偿金（或生活补助费）_____元。

单位（盖章）_____

年月日

终止（解除）劳动合同证明

兹证明_____ [证件类型：居民身份证（）其他（）
证件号码：_____] 于_____年
_____月_____日与我单位建立劳动关系，并于_____年_____
____月_____日订立《劳动合同书》（合同编号：_____
____），其合同期止_____年_____月_____日，期间在_____
____岗位工作，现于_____年_____月_____日终止（解除）
劳动合同，[终止（解除）原因：_____]
_____]。目前与我单
位不存在劳动关系。

单位（盖章）_____

年月日

本文档可编辑，内容仅供参考，需要结合您的实际情况进行
修改调整。

编辑技巧分享：

编辑文档时如果想要快速插入时间可以按shift+alt+d[]时间
显示的方式以天为单位，比如2018/3/22，按着shift+alt+t[]
时间显示以当天分钟为单位：08：31。

本文档可编辑，内容仅供参考，需要结合您的实际情况进行
修改调整。

编辑技巧分享：

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇四

乙方：_____

一、服务范围

乙方为甲方的公司设计和指导实施人力资源管理系统，具体包括以下内容：——

1.1 人力资源管理现状的调研分析

1.1.1 通过标准问卷、现场访谈、资料查阅等方式对甲方进行全方位人力资源管理现状的调研诊断。

1.1.2 通过系统分析，形成详细的人力资源管理现状调研分析报告。

1.2 组织职位体系

1.2.1 梳理并编制公司的组织结构。

1.2.2 设计符合甲方发展战略要求的组织结构。

1.2.3 编制新组织结构的部门职能、关键岗位的岗位说明书、关键岗位的职业发展矩阵。

1.2.4 对新组织结构的各岗位进行人员定编。

1.3 绩效管理体系

1.3.1 编制绩效管理手册。

1.3.2 编制各部门及关键岗位的绩效考核指标，形成《绩效指标辞典》。

1.4 薪酬福利体系

1.4.1 编制薪酬福利管理手册。

1.4.2 选择岗位价值评估模型，完成核心岗位的价值评估。

1.4.3设计各职族职等的宽带薪酬体系。

1.4.4对各岗位人员的薪酬数据进行重新定位。

1.5建立员工培养和发展体系

1.5.1设计满足甲方发展战略的员工素质模型。

1.5.2设计持续不断满足员工能力素质提升的培训体系。

1.6建立人力资源流程和制度

1.6.1建立人力资源系统的主要管理流程。

1.6.2建立人力资源系统的主要管理制度。

1.7咨询方案的指导实施

1.7.1对项目设计的各种方案进行广泛的培训和宣导。

1.7.2指导甲方对项目设计的各种方案进行实施。

二、项目预期目标

通过有效的组织职位体系、绩效体系、薪酬体系、人才培养体系、人力资源流程制度的健全与实施，满足甲方当前和中长期人力资源有效的开发和管理，吸引并留住优秀人才、激发员工潜能和工作积极性、建立人才培养及输出的需求，最终实现提高甲方人力资源竞争力和长期稳定发展的目标。

三、项目时间计划

3.1本项目方案设计阶段的时间为三个月，内容分为五大部分：

3.1.1第一部分：___完成项目启动和现场诊断调研工作。

3.1.2第二部分：___完成调研分析报告的发布，组织结构、职位描述和人员定编的设计工作，乙方顾问人员在甲方现场的工作时间预计为15个工作人日。

为20个工作人日。

3.1.4第四部分：___完成薪酬福利体系、员工培训体系的设计工作，乙方顾问人员在甲方现场的工作时间预计为10个工作人日。

3.1.5第五部分：___完成核心流程和制度的设计工作，乙方顾问人员在甲方现场的工作时间预计为10个工作人日。

3.2本项目实施阶段的'时间为六个月，乙方派驻一名顾问常驻甲方5个月，对项目设计的各种方案进行广泛的培训和宣导，协助甲方推动咨询方案的深入实施和有效执行。

四、项目培训计划

4.1第一部分咨询工作的培训分两次实施，每次半天，培训主题为《现代组织设计与管理》和《工作分析与职位描述》。

4.2第二部分咨询工作的培训分两次实施，每次半天，绩效管理培训体系的培训主题为《如何提取kpi》和《目标绩效管理》。

4.3第三部分咨询工作的培训分二次实施，每次半天，薪酬福利体系的培训主题《薪酬设计与管理》和《如何进行岗位价值评估》。

4.4第四部分咨询工作的培训主题为《如何编制人力资源流程和制度》，时间为半天，通过培训使学员了解并掌握人力资源流程和制度的规划识别方法、编写方法等。

五、双方的权利和义务

5.1 双方共同的义务

严格遵守本协议各项条款规定的内容，并协商解决合作中出现的有争议的问题。

5.2 甲方的权利和义务

5.2.1 为保证咨询项目工作得以顺利进行，甲方应就本项目成立独立的项目组，同时委派一名项目负责人，负责协调乙方和甲方项目组及各部门人员的沟通，并代表甲方组织进行内部研讨、审批确定咨询工作计划和工作过程中所交付的各种咨询成果。

5.2.2 为保证项目按期完成，甲方应对项目进行过程中有关问题及时做出决定，对乙方交付的各种咨询方案和文本及时反馈意见。

在乙方交付各种阶段性咨询方案和文本后的二周时间内，甲方应向乙方发出书面的修改意见，否则视为甲方已接受该阶段的咨询成果。

5.2.3 甲方应提供乙方因咨询工作需要的相关信息资料，并积极配合乙方项目顾问按计划进行培训、讨论等工作。

5.2.4 甲方向乙方工作人员提供履行服务时必须的独立办公室、网络、桌子、椅子、长途电话及交通便捷等。

5.3 乙方的权利和义务

5.3.1 为保证咨询项目工作得以顺利进行，乙方应就本项目成立项目组，项目负责人及项目成员应经过甲方项目组的认可。

5.3.2 乙方应按照协议的要求，根据项目计划保质保量完成服

务范围所规定的工作，按时向甲方提交合同要求的各种咨询成果及培训资料。

5.3.3乙方应及时向甲方通报项目的进展情况，根据甲方对项目执行及提交成果的意见及时进行修正。

六、项目费用及付款方式

本项目的费用包括两项，分别是咨询服务费和差旅费，其中：

——

6.1.1合同签订后，甲方支付项目费用的40%给乙方，即万元人民币，乙方在收到预付款3日内正式进入甲方工作，并于三天内向甲方开具正式营业发票。

6.1.2组织职位体系、绩效管理体系所有的文本方案设计完成后，乙方提交经甲方认可的纸质文本资料，甲方收到乙方正式发票后三天内支付项目费用的_____ %给乙方，即_____元人民币。

6.1.3薪酬福利体系、员工发展体系、员工培训体系和流程制度体系完成后，乙方提交经甲方认可的纸质文本资料_____个月，甲方收到乙方正式发票后三天内支付项目费用的_____ %给乙方，即_____元人民币。

6.3项目费用的第二项为差旅费和食宿费用，顾问来往甲方的所有差旅费和食宿费用由甲方负责。

帐户名称： _____

帐号： _____

开户行： _____

七、保密

7.1 本项目中所涉及的双方的内部资料、数据和其他商业信息，未经有和其他商业信息，未经有关方许可，任何一方不得以任何形式用于合同之外的目的，不得以任何形式向其他方泄露。

7.2 本项目成果物的所有权归甲方所有，未经甲方许可乙方不得向除甲方外的任何第三方泄露，若乙方违约，甲方保留进一步追究的权利。

八、本合同的变更、解除

1. 本合同可由三方通过《项目目标计划书》、《项目备忘录》等形式对具体项目实施、预算等进行协议修改、变更。

2. 任何一方未按照上述条款执行本合同，其它两方有权解除合同。

除此之外，未经三方达成协议，任何一方不得擅自变更、解除本合同；如双方在阶段性成果存在原则性分歧，双方可在该阶段协议终止本项目并解除本合同。

九、争议的解决

合同三方应真诚合作，若因履行本合同而产生争议，应采取友好协商的方式解决，协商不成的，甲、乙、丙三方均有权向有管辖权的人民法院提请诉讼。

十、其它

本合同未尽事宜，甲、乙、丙三方另行协商，并达成书面协议。

本合同三方盖章签字之后生效。

本合同一式六份，合同三方各持二份。

本合同于____年____月____日签署。

甲方：_____集团

签章：_____

日期：_____

乙方：_____顾问有限公司

签章：_____

日期：_____

丙方：_____有限公司

签章：_____

日期：_____

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇五

编号：_____

甲方（单位）：

乙方（个人）：_____

签订日期_____年____月____日

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一. 劳动合同期限

第一条本合同期限类型为_____期限合同。本合同生效日期_____年__月__日，终止日期_____年__月__日，其中试用期_____。

二. 工作内容和义务

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并履行下列义务：

- 1、遵守国家宪法、法律、法规；
- 2、遵守甲方的规章制度；
- 3、维护甲方的荣誉和利益；
- 4、忠于职守，勤奋工作；
- 5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三. 劳动保护和劳动条件

第四条乙方按照甲方规定的任务。

第五条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四. 劳动报酬

第六条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第七条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月_____日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于_____元，其中试用期间工资为_____元。

第八条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

第九条由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于_____元。

五. 保险福利待遇

第十条甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十一条乙方患病或非因工负伤，其医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照_____执行。

第十二条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十三条甲方为乙方提供以下福利待遇。

六. 劳动纪律

第十四条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、工作制度和work规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想和职业技能。

第十五条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，

给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

七. 劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十六条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十七条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第十八条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九条合同期内，甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲方批准，乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的，可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：1、在试用期间，被证明不符合录用条件的；2、以欺诈手段订立本合同的；3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；4、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；5、泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；6、被依法追究刑事责任的；7、不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；8、乙方患病或非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的；9、劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十一条甲方按照第二十二条第7、8、9款的规定解除本合同时，应提前三十日以书面形式通知乙方。

第二十二条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发

生严重困难，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第二十三条乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第二十二条第7、8、9款和第十四条终止、解除本合同：1、患职业病或者因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的；2、患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；3、女职工在孕期、产期、哺乳期的；4、距法定退休年龄十年以内的职工；5、复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十四条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十五条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。1、在试用期内的；2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；4、甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；5、法律、法规规定的其他情形。

第二十六条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前向对方表示续订意向。

第二十七条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

八. 违反劳动合同的责任

第二十八条甲方根据本合同第二十条、第二十二条第7、8、9款、

第二十四条解除劳动合同，应按原劳动部制发的《反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

第二十九条有下列情形之一，并对乙方造成损害的，甲方应当承担赔偿责任，并按原劳动部《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：1、由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；2、甲方故意拖延不订立劳动合同，即招用不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后十日内未办理续订劳动合同手续的；3、甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；4、违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十条甲方有下列情形之一，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：1、克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；2、拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；3、支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；4、解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十一条甲方依据本合同第二十二条第8款解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据原劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十二条乙方有第二十二条第3、4、5款情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十三条乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协商解除合同后，亦不得在期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十四条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十五条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

九. 当事人约定的其他内容

十. 劳动争议处理

第三十六条因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一. 其他

第三十七条甲方以上规章制度对合同当事人双方具有同等约束力。

第三十八条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第三十九条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方（盖章） 乙方（盖章）

法定代表人（签章）或委托代理人

联系电话：

签订日期： 年月日 签订日期： 年月日

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇六

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经双方平等协商，乙方为甲方城镇(农民)合同制职工，并订立本合同。

一、劳动合同期限

按下列第_____款确定：

(一)本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。其中熟练期(培训期、见习期)从_____年____月____日起至_____年____月____日止；试用期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。

(二)本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。其中熟练期(培训期、见习期)从_____年____月____日起至_____年____月____日止；试用期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。

_____月____日止；试用期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。

二、工作内容

乙方同意按甲方生产(工作)需要，在_____岗位(工种)工作，完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

三、劳动保护和劳动条件

甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。甲方应为乙方提供符合规定的劳

动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。

四、劳动报酬

乙方熟练期(培训期、见习期、试用期)间的月工资为_____元;熟练期(培训期、见习期、试用期)满的定级工资为_____元。

乙方月工资为_____元。

工资发放日为每月_____日,甲方不得无故拖欠。

乙方工资的增减,奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放,以及特殊情况下的工资支付等,均按相关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规章制度执行。

五、劳动纪律

甲乙双方应严格遵守法律、法规、规章和政策。甲方应依法制定各项具体的内部管理制度。乙方应服从甲方的管理。

甲方: _____乙方: _____

人力资源和社会保障局和医疗保障局的区别篇七

现存劳资冲突来看,无论是欧美国家屡屡爆发的罢工潮,还是目前国内企业呈现出的“人才回流”和“用工荒”现象,都暴露出劳资双方人才供需失衡具有地区性、阶段性和行业性的特征。在高成长和低碳经济等外在表现形式背后,新型稳定的劳资关系已成为衡量企业生命力的重要指标。企业如何实现劳动关系的管理创新,建立新型和谐的劳动关系,已成为企业劳资管理创新的重要课题。

一、现代企业劳动关系管理现状分析

（一）劳动力供求关系失衡

我国人力资源和社会保障部调查研究显示，自金融危机以来截止20**年第三季度，城市劳动力市场上的求人倍率由0.85提升到0.94，由此表明我国将出现更多的就业机会，一定程度上缓解了就业困难等问题。但是我国仍有相当一部分人面临着就业难等问题，因此，我国相关部门仍需积极采取有效措施，弥补这一缺陷，促进我国和谐稳定发展；另外，我国劳动力市场结构性失衡严重。其主要体现在：我国缺乏高素质、高质量、高技能的工作岗位人才，而低素质、低质量、低技能人力资源难以满足企业的需求。

（二）地区性和行业性的供需失衡

目前，我国东部和中、西部地区的诸多劳动密集型企业面临着招工难等问题。根据国家统计局调查研究显示：20**年第三季度，我国所有招工企业中具有22.5%的招工企业表示招工困难，并且，住宿餐饮企业占据所有招工难企业中的34.3%，制造业企业占据所有招工难企业中的24.7%，二者位居招工难企业的前列。

（三）多种用工形式并存

劳动合同制度背景下，我国企业用工形式由以传统劳务用工为主的用工格局逐渐向以劳动合同为主，劳务用工为辅的用工格局转变，其中劳动合同呈现多元化，如固定期限的劳动合同、临时性和季节性合同以及无固定期限的劳务合同等。另一方面，宏观经济环境下，随着企业之间竞争力日益激烈且人工成本大幅度增加，使得弹性用工方式在企业中突飞猛进发展，此时企业用工方式逐渐趋于灵活性。但是，与正式工相比，其他工仍存在着一系列管理问题，不利于企业的发展和健康成长。

（四）多种用工形式使得劳动关系趋于复杂化

多种用工形式下，企业劳动关系逐渐趋于复杂化。以劳务派遣用工为例，劳务派遣工在企业中存在着劳务关系、岗位管理关系及劳动关系，以至于形成劳务输出单位、输入单位和劳动者三方的“三角型”关系，此时劳动关系逐渐趋于复杂化。同时，由于不同的用工形式对应着不同的制度，具有不同的待遇，因此将引发企业间的恶性矛盾；另外，多种用工形式并存模式下，企业劳动工极有可能出现混岗问题，即劳动者与其他用工人员付出相同的劳动力，但其报酬却远远少于其他用工人员。

二、我国企业劳动关系管理创新措施

对于传统劳动关系管理来说，其主要体现在企业以签合同、解决劳动纠纷的形式实现对劳动工的信息传递和交流。随着企业的发展及劳动体制的改革，传统劳动关系管理已无法满足企业的需求，此时需采取有效措施推进劳动关系管理创新。总结而言，劳动关系管理创新需着手于劳动关系管理制度创新，具体内容如下所示：

（一）建立多种用工形式并存的管理制度

随着我国各大企业快速发展，创新劳动关系管理制度问题已迫在眉睫。因此，政府劳动部门需通过分析当前企业多种用工形式并存的现状，全面挖掘多种用工形式并存领域中潜在的不足之处，一经发现问题，政府劳务部门需在相关法规政策的指导下，有针对的解决和纠正多种用工形式并存领域中的问题，从而确保多种用工形式顺利有序发展；另一方面，企业结合自身的岗位需求和生产经营特点，不断完善和规范多种用工形式管理办法，并进一步加大其管理方法落实力度，推进多种用工形式高效运行，并充分体现出其价值。除此之外，企业应以多种用工形式的实际状况为依据，将各种用工形式紧密联系在一起，构造出形式多样、制度灵活的

有机整体和运行机制，进而起到提升企业用工水平、降低人工成本的积极作用。

（二）建立现代企业劳动关系管理绩效考核体系

首先设立劳动关系管理绩效评估指标，然后对企业劳动关系管理绩效的影响因素进行分析，最后构建劳动关系管理绩效的评估体系，使其具有双赢的劳动关系管理绩效包括双赢的劳动关系管理运行机制和双赢的劳动关系管理的高绩效性。具体要做到帮助企业员工掌握绩效考核与绩效管理的流程、步骤与方法及解决方案；能够让企业员工理解领悟员工关系管理的重要意义和内涵，改善公司内部人际关系和内外关系；旨在让企业员工掌握正确处理企业内部发生的员工关系矛盾、危机及劳资纠纷以及有效进行辞退与辞职管理；定期辅导员工掌握如何科学设计企业薪酬体系，体现公平；及如何运用具有激励性的薪酬体系留住优秀人才。

（三）健全集体协商制度，加大集体协商制度执行力度

集体协商制度为推进企业和谐劳动关系起着十分重要的现实意义。近年来，随着我国劳动问题日益突出，引起了我国政府部门的重视，针对于其问题我国政府部门颁布了协调劳动关系的相关法律、法规及规章体系。并且，我国工会法明确指出：劳动关系三方（政府劳动行政部门、工会、企业）协商机制是解决劳动关系问题理论指导和方向。把工资集体协商制度推广到各个产业，使所有符合条件的企业全部开展包括工资集体协商在内的平等协商，全部签订集体合同；建立一支产业工资集体协商指导员队伍，指导产业各企业具体开展工资集体协商工作和培训企业工会集体协商代表。同时，我国政府部门及企业需加大集体协商制度执行力度，规避完善制度流于形式等不良现象，切实充分发挥其价值最大化。

（四）推行eap（员工支持计划）项目

现阶段，我国世界五百强企业中，90%以上的企业均以推行eap项目，并取得了良好的效果。在当前这个高压的现代社会中，各企业推行eap项目不容忽视，通过推行eap项目有助于缓解员工的工作压力，有助于增强员工的自信性，有助于改善员工的工作情绪、克服不良嗜好，有助于员工更好的使用新的环境。通常情况下，推行eap项目致力于三个方面：一是挖掘外部压力源，规避造成压力的影响因素；二是掌握压力处理方法，稳定自身焦躁情绪，学会压力疏导和排解；三是改变员工自身弱点，树立起战胜一切困难的自信心，规范自身行为模式。

eap意为“员工帮助计划”。其核心任务在于通过组织专业人员挖掘员工及家庭成员存在的心理和行为问题，并予以解决，彻底摆脱员工的后顾之忧，以此充分激发员工的工作积极性、自主性，提高员工工作绩效及改善组织气氛和管理。

eap的预期目标与核心目标是从员工和企业两方面出发的。一方面需要员工促进身心健康、帮助缓解压力、促进家庭和睦、改善员工人际关系、改善夫妻关系和亲子关系和协助自我成长以及促进工作与生活平衡。另一方面需要企业优化福利制度、增进员工的幸福感受、提升员工士气、提高满意度指标和降低管理成本以及改善组织绩效。