

银行要求提供合同 银行与外包公司合同(精选5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

银行要求提供合同篇一

2x就快结束，回首过去一年的工作，有硕果累累的喜悦，有与同事协同攻关的艰辛，也有遇到困难和挫折时惆怅，时光过得飞快，不知不觉中，充满希望的2x10年就伴随着新年伊始即将临近。可以说2x10年是公司推进行业改革、拓展市场、持续发展的关键年。现就本年度重要工作情况总结如下：

一、虚心学习，努力工作，圆满完成任务！

（一）在10年里，我自觉加强学习，虚心求教释惑，不断理清工作思路，总结工作方法，一方面，干中学、学中干，不断掌握方法积累经验。我注重以工作任务为牵引，依托工作岗位学习提高，通过观察、摸索、查阅资料和实践锻炼，较快地完成任务。另一方面，问书本、问同事，不断丰富知识掌握技巧。在各级领导和同事的帮助指导下，不断进步，逐渐摸清了工作中的基本情况，找到了切入点，把握住了工作重点和难点。

（二）在10年工程维修主要有：卫生间后墙贴瓷砖，天花修补，二栋宿舍走廊护栏及宿舍阳台护栏的维修，还有各类大小维修已达几千件之多！

二、心系本职工作，认真履行职责，突出工作重点，落实管

理目标责任制

（一）10年上半年，公司已制定了完善的规程及考勤制度10年下半年，行政部组织召开了10年的工作安排布置会议年底实行工作目标完成情况考评，将考评结果列入各部门管理人员的年终绩效。在工作目标落实过程中宿舍管理完善工作制度，有力地促进了管理水平的整体提升。

（二）对清洁工每周不定期检查评分，对好的奖励，差的.处罚。

（三）做好固定资产管理工作要求负责宿舍固定资产管理，对固定资产的监督、管理、维修和使用维护。

（四）加强组织领导，切实落实消防工作责任制，为全面贯彻落实“预防为主、防消结合”的方针，公司消防安全工作在上级领导下，建立了消防安全检查制度，从而推动消防安全各项工作有效的开展。

三、主要经验和收获

在安防工作这两年来，完成了一些工作，取得了一定成绩，总结起来有以下几个方面的经验和收获：

（一）只有摆正自己的位置，下功夫熟悉基本业务，才能更好适应工作岗位。

（二）只有主动融入集体，处理好各方面的关系，才能在新的环境中保持好的工作状态。

（三）只有坚持原则落实制度，认真统计盘点，才能履行好用品的申购与领用。

（四）只有树立服务意识，加强沟通协调，才能把分内的工

作做好。

（五）要加强与员工的交流，要与员工做好沟通，解决员工工作上的情绪问题，要与员工进行思想交流。

四、加强检查，及时整改，在工作中正确认识自己

（一）开展常规检查。把安全教育工作作为重点检查内容之一。冬季公司对电线和宿舍区进行防火安全检查。

银行要求提供合同篇二

乙方：_____

根据^v^有关法律之规定，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本协议，共同遵守本协议所列条款。

一、实习协议期限

第一条本协议生效日期____年____月____日，本协议于_____终止。

实习期为____年____月____日至____年____月____日。

二、实习内容

第二条甲方应该在乙方实习期间，为乙方指派一到两名实习指导老师，负责指导乙方进行实习。

甲方指派_____为乙方指导老师，指导乙方在实习期间的工作。

第三条乙方在实习期间，应该听从指导老师的安排，认真完成指定的任务。

乙方在实习期间，应该虚心学习，发扬艰苦奋斗、吃苦耐劳的精神，展现浙大学子风貌。

乙方同意根据双方协商，在_____岗位进行实习。

三、实习期间的劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方进行实习，每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。甲方保证乙方周至少休息两日，甲方由于工作需要，经与乙方协商后可以延长乙方时间，一般每日不得超1小时。

甲方为乙方在实习期间提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第五条在乙方实习期间，甲方享有对乙方在安全、卫生生产方面进行管理、保护的权利、义务。

第六条甲方负责对乙方在正式实习前进行政治思想、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、实习期间的劳动报酬

第七条乙方在实习期间，甲方是否支付乙方报酬，由甲乙双方平等协商决定。

第八条如果甲乙双方就支付实习期间报酬的达成一致意见的，甲方以每（小时/日/月）____元为标准支付乙方报酬，工资于（每月____日/每日）统一结算。

实习期间加班时段的报酬标准参照本条前款之规定执行。

五、实习期间的保险福利待遇

第九条甲方在乙方实习期间购买人身意外伤害保险。甲方保证乙方在实习期间的安全与保险待遇。乙方在实习期间，享有同甲方临时雇用员工在卫生、安全等方面的同等的待遇及在发生损害时，同等的损害补偿标准。

同时，甲方为乙方提供以下福利待遇：

六、实习期间的劳动纪律

第十条乙方在实习期间应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十一条乙方违反劳动纪律的，乙方的指导老师，可予与教育纠正。

七、协议的变更、解除

第十二条订立本协议所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十三条订立本协议所依据的客观情况发生重大变化，致使本协议无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本协议相关内容。

第十四条经甲乙双方协商一致，本协议可以解除。

八、本协议争议处理

第十五条因履行本协议而发生的争议，当事人双方应本着平等、互助的精神进行协商解决，在必要时_____大学就业指导服务中心可以介入并提供参考解决意见。

九、其他约定

第十六条本协议未尽事宜，或与国家有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十七条本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

____年____月____日____年____月____日

银行要求提供合同篇三

随着我国社会生产力的迅猛发展，经济飞速增长，特别是用人社会化，分配市场化的机制，对企业的管理提出了更高的要求，也给深受计划经济体制影响的人事分配带来了巨大的冲击。丰电公司的发展需要高素质的人才，要吸引、留住高素质的人才，就要提供良好的培育、发展环境。为了进一步优化公司人力资源配置，挖掘、培育优秀人才，公司于年初成立了集人事、分配、保障、培训为一体的人力资源部，并对公司现有的人事分配体制进行了一系列大胆的、切实可行、行之有效的改革探索。

众所周知，一个企业的成与败、繁荣与衰退，无不与“人”有关，“办企业就是办人”。但是，如何看待“人”、保护“人”、管理“人”、开发“人”，随着市场竞争的日益激烈，就显得愈加重要了。丰电公司虽然是按现代企业制度运作的发电企业，但受到原有的计划经济体制人事分配体制的制约，人员增长过快，但随着丰源公司的整体剥离，为公司向现代化一流企业迈进创造了良好的契机，为公司实行科学化用人和分配提供了可能……“思路决定出路”。

一、以一流标准为依据，制定科学的定编定员方案

定编定员是企业人事管理的重要基础工作，为了能够达到精简与效能的最佳结合，我们对创一流的定员要求和公司生产经营实际的人力资源配置需要进行分析比较，按照公司生产经营目标、以科学的劳动定额方法评估各岗位的工作量，对

各岗位的岗位职责进行量化分析，按照管理、运行和检修的岗位性质区别对待，找出共性、突出个性，确定了较为科学合理的定员职数，制定了人员比例合理，岗位职责明晰、效能兼顾统一的科学的定编定员方案，为全员竞争上岗创造了基础条件。

二、以现代人力资源管理思路为指导思想、选拔专能人才

公司素来以选拔人才不拘一格著称，而本年度公司全员竞争上岗在江西省电力系统中又是一大创举。面对严峻挑战，及时调整思路，首先着重于传统人事管理与现代人力资源管理在招聘工作中职责分工的区分，摒弃传统人事管理中人事部门在招聘录用工作占主导地位的陈旧观念，而将用人部门提高到新的高度，以用人部门为主，人力资源部起着组织和服务的职能。为此，在和用人部门充分讨论协商后，根据最新定员方案，制定了笔试与面试相结合的竞争上岗招聘计划。

编写招聘公告。明确招聘职位、招聘条件、招聘方式和待遇要求等，使员工对招聘工作的程序一目了然，对岗位的条件、要求进行自我对照，做到心中有数，合理进行岗位应聘，有效地避免了盲目跟从情况的发生。

同时按照招聘条件严格把关，对照个人材料，对参聘人员进行初步筛选，符合应聘条件人员才能进入笔试和面试的选聘。

严格按照参聘员工的笔试和面试成绩进行人员甄选工作，以“能者上、平者让、庸者下”为指导思想，从公司大局出发，不徇个人私利，不讲关系情面，达不到要求的就下，考绩达到标准的就上。在此次招聘工作中，有7人转岗竞聘上岗，37名专能人才应聘上岗，6人考绩不良，退回劳务市场下岗。通过此次竞争上岗，优化了公司人员结构配置，提高了员工的整体素质，达到了效能的最佳结合。

三、坚持以岗定薪、推行谈判工资制

薪资分配作为一个热点问题是人们最为关切、议论最多的部分，因此也常常是最受重视的部分，良好的分配运行机制有利于调动员工的积极性，提高企业劳动效益，促进企业资产的保值增值。但有些员工，对薪资分配的认识存在着误区，对薪资的功能理解过于偏颇，只注意到工资的保障功能，而忽视了工资的激励职能；在分配上严重的平均主义倾向已是不争的事实，按贡献分配在某种意义上说只是一句空话，违背了劳动力市场的价值规律，不能真正调动员工的积极性。

谈判工资作为新鲜事物，赋予了它新的时代意义。谈判工资是以岗位职责为基础，对员工的责、权、利进行合理搭配，通过劳动者和用工方商谈的形式，确定员工完成岗位职责工作所应付的报酬的一种分配方式。谈判工资制是市场经济发展的产物，随着市场化就业机制的建立，劳动力市场的规范，工资分配市场化也是必然趋势。劳动力市场工资价格发挥着信号的功能，作为一只强有力的“杠杆”规范着企业与员工之间的关于工资报酬的协商行为，丰电公司的劳动力市场价格孕育而生。

丰电劳动力市场价格有别于电力系统工资水平，原有电力系统的分配模式已远落后于时代的步伐，平均主义较为严重，不利于体现按责任、按贡献分配的原则。同时它也有别于外部劳动力市场价格，分配的差距过大和收入的保障程度是两者的主要区别点。“欲速则不达”，考虑到公司员工的接受程度，我们坚持以岗定责、以责定薪的方针，按照管理、运行和检修岗位性质划分岗位层次，参考外部市场三种劳动力价格水平制定岗位薪资差别程度，同时以电力系统收入水平确定岗位薪资水平，建立一套以市场为导向的丰电公司劳动力内部市场价格层次，既打破了平均主义，又兼顾了公平。

具体到每个员工的工资待遇，首先以岗位定基准报酬，按照员工的德、能、勤、绩进行科学的评估，以员工的学历、职称、从事专业年限、工作数量、工作质量、管理水平、分析问题能力和协调协作风格等付酬因素进行定项、定量分

析，同时进一步淡化工资结构，顺应福利货币化的趋势，将福利费、误餐费和单项奖励全部或部分核入员工待遇中，又与员工就待遇合理问题在工会组织的监督下，进行面对面地进行交流。员工可以根据自身能力提出自己的要求，而公司则按照岗位性质和员工的个人综合素质划定范围界限，双方友好商谈，求同存异，有效地避免了双方主观因素的泛滥。

谈判工资的实行在员工当中掀起不小的波动，不少员工以为待遇谈了多少，一年下来就该发多少，不想多拿，但也不能少拿，思想观念没有及时跟上工资改革的步伐。谈判工资是一个计划工资的概念，只是一个指导数，并不是一个绝对数，因此，要加以正确引导。

四、与经营管理考核挂钩的薪资发放机制

银行要求提供合同篇四

一、乙方责任：

二、甲方责任：

甲方在确认电脑出现故障需要维护时，应及时与乙方联系并详细说明故障情况，给以乙方维护人员提供维护便利，有时要用qq等软件远程控制，配合乙方维护人员使其尽快排除故障，使电脑正常工作。

三、本协议服务条约，具体服务事项如下：

（一）硬件服务

2、如发现硬件损坏，乙方负责硬件维修，对无法维修的硬件，由乙方向甲方提供配件的规格、型号和报价。

3、设备更换硬件或现场无法维修。甲方要另外付费。

（二）软件服务

- 1、电脑操作系统和驱动程序的安装、升级与维护；电脑病毒的防护、查杀；保证用户的操作系统正常运转。
- 2、由于甲方误操作及硬件损坏造成的数据丢失，若要恢复数据，乙方要另外收费。
- 3、对甲方使用的应用软件，我们有义务全力以赴协助您使用好各种应用软件。
- 4、一切因使用甲方提供的软件而引起任何版权或知识产权侵犯及其所造成的损失，乙方概不负责，亦不承担任何法律责任，反之，请甲方提供正版，乙方负责安装。

银行要求提供合同篇五

如何把握驻外业务人员和经销商的关系，一直以来是众多厂家人力资源部一直在探求和摸索的一项管理模式，更多的企业在谈到管理时无外乎围绕士兵职责第一条“服从命令听指挥，坚决完成任务，任何情况下，决不背叛公司”。然后就是你们作为封疆大吏，看好自己的门，管好自己的人，处理好与客户的关系。因为在培训部的文库里，现存众多的培训资源中，就把搞好与经销商的关系，比作为顾客是上帝，要搞好关系才能做好市场。真的是搞好关系才能做好市场吗？从来没有想过驻外业务人员，如何与上帝保持合理的商务客情关系？没有培训好作为驻外区域要员，他们身处市场，形单势孤，随时要面对商家为谋利而使用的各种诱惑，如何理清思路，保持厂家人员的立场不变节（不为商家而去损害厂家利益），又要合理把握自身与上帝（经销商）究竟要保持什么样的合作关系，什么样的合作关系是最佳的，最有利有业务往来的呢？带着疑问展开本篇的论证。

一、首先分析一下业务员的类型，笔者认为只有对人员的准

确定位，才能做到人尽其才，才可以把握，才可以取舍，才可以对人人负责，才可以对企业负责。因为笔者曾亲密接触过数名有业务关系的经销商，以及各品牌的驻外区域经理。通过了解及分析，笔者认为驻外业务不外乎只有几种类型，分析到位后应该可以把握。

1、关系型业务员[a]内向关系型：“朝里有人好做官”往往里依靠某某领导的关系才到某某企业来工作，自身能力不会太强，到了驻地市场后指手划脚，有时对业务的开展不但无利反而受其害，经销商碍于品牌的情面，不敢多言也不敢言真。

能够和客户称兄道弟或以哥们自居，这类型往往业务能力强，但理论功底稍逊一筹。

分析：关系只存在表向，没有深入，也没法深入，也不可能深入。往往是短期上量，长期下降，经销商要的不是远方来的朋友，而是远方送来的利益，所以才成为朋友，带不来长期的收益，朋友其能长了，所以此种类型又称忽悠型。

2、学知型[a]自学成才型：通常学历不高，但通过有计划的学习，使其在短期内拥有较强的理论知识与素养，自身有一定的业务功底，工作时间不长，但一直在不断的学习并超越，表向为初入时稳健，但随着对行业的了解，提出的见解越来越独特[b]初出校门型：刚刚大学毕业，满腹经纶，但刚愎自用。较务虚，不能够深入基层与一线人员打拼在一起。在处理复杂的人际关系方面则较弱。不懂语言艺术，往往与客户会不合。

分析：理论知识，专业知识是业务员的看家本领，但在学好知识的同时要全方位的发展，才能更好的适应市场发展的需要。

分析：此类业务人员往往没有表现欲，可能在一个企业服务

多年，而企业领导尚不知有此人，属于黄牛型业务员。