

最新劳务派遣人员转为正式员工实施方案 (优质7篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇一

近年来，随着经济的发展和制度的变革，企业劳务派遣在我国逐渐成为一种常见的用工方式。作为一名一线员工，我有幸参与了企业劳务派遣工作，并深切地体会到了它给企业和个体带来的好处。在这篇文章中，我将分享我的心得体会。

第二段：灵活就业的优势

企业劳务派遣为企业和个体提供了一种更加灵活的就业方式。我在参与企业劳务派遣工作时，发现自己不再局限于一个固定的单位，可以在不同的企业之间轻松切换。这使得我能够不断接触不同的工作环境和工作内容，提高了我的多元化就业能力。同时，由于劳务派遣通常是一个临时性的就业方式，我也能够根据自己的需要和兴趣，在不同的时间段选择不同的工作，让自己的工作更加有针对性和有趣。

第三段：学习与成长的机会

企业劳务派遣还为个体提供了学习和成长的机会。在我参与企业劳务派遣期间，我有幸接触到了许多专业领域的工作，并与各类专业人士进行了深入交流。通过与他们的合作和学习，我不断提高了自己的专业技能和职业素养。此外，我还能够通过参与各种培训和研讨会，了解最新的行业动态和技

术趋势，使自己能够适应行业的发展和变化。

第四段：团队合作的重要性

企业劳务派遣使我深刻认识到团队合作的重要性。在不同的工作岗位上，我需要与来自不同企业和不同背景的同事合作。通过与他们的沟通和协作，我学到了如何更好地与他人合作、协调资源和解决问题。团队合作的能力不仅对于个体的工作效果有着重要的影响，而且对于整个企业和项目的成功也至关重要。

第五段：适应能力和职业规划的重要性

最后，企业劳务派遣使我意识到适应能力和职业规划的重要性。在这种灵活的就业方式下，我需要不断适应不同企业和不同工作环境带来的变化，并做好自己的职业规划。只有不断提高自己的适应能力，主动寻找发展机会，才能够在企业劳务派遣中获得更多的机会和挑战。

总结：

通过参与企业劳务派遣工作，我深刻体会到了它带来的灵活就业、学习与成长的机会、团队合作的重要性以及适应能力和职业规划的重要性。我相信，在未来的发展中，企业劳务派遣将成为更多求职者和企业的首选，为我们提供更多的机会和挑战。而且，只有不断提高自己的专业能力和综合素质，才能够在企业劳务派遣中取得更大的成功。

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇二

甲方(劳务派遣单位)

用人单位名称

用人单位住所

工商登记：注册类型法定代表人或负责人

单位社会保险登记证编号

劳务派遣经营许可证编号

乙方(被派遣劳动者)

姓名性别

文化程度联系方式

户籍所在地址

现居住地址居民身份证号

个人社会保障卡号就业登记证号

依据《劳动法》、《劳动合同法》、《江苏省劳动合同条例》以及有关法律、法规、规章的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同。

一、合同期限

甲乙双方约定按下列种方式确定劳动合同期限：

(一)签订二年以上的固定期限合同，从年月日起至年月日止。其中，试用期从年月日起至年月日止。

(二)签订无固定期限的劳动合同，自年月日起。其中，试用期从年__月日起至年月日止。

二、工作内容和工作地点

(一)乙方同意根据甲方与用工单位签订的劳务派遣协议，在用工单位符合法律规定的“临时性、辅助性或者替代性”工作岗位(工种)工作，具体岗位(工种)在合同附件中明确。乙方应当按照用工单位安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量要求。

(二)乙方同意根据用工单位的工作需要在相应的工作地点工作，但仅限于范围(所在市)，具体工作地点在合同附件中明确。

(三)乙方同意由甲方派遣到用工单位工作，并服从用工单位的管理，遵守用工单位依法制定并已公示的各项规章制度。

(四)乙方同意用工单位根据工作需要和对乙方业绩的考评结果，按照合理诚信原则，变动乙方的工作岗位，变动后的工作岗位也须符合“临时性、辅助性或者替代性”的要求。

三、工作时间和休息休假

(一)经甲乙双方协商，乙方同意根据用工单位工作需要执行相应的工时制度，具体工时制度在合同附件中明确。

(二)甲方应当要求用工单位严格遵守工作时间法律规定，保证乙方的休息权利与身心健康，不得强迫或变相强迫乙方加班加点，确因工作需要安排乙方加班加点的，应当经与工会和乙方协商，并依法支付加班加点工资或安排乙方补休。

(三)甲方依法为乙方安排带薪年休假，具体休假办法由甲乙双方与用工单位共同协商确定。

四、劳动报酬和福利待遇

(一)甲方应当根据劳务派遣协议约定，要求用工单位保证乙方享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，即对乙方与本

单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法，用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。乙方的具体工资标准在合同附件中明确。

(二)乙方在劳务派遣期间患病、休假期间的工资标准按照用工单位依法制定的有关工资分配办法执行。

(三)用工单位连续使用乙方的，甲方应当要求用工单位对乙方实行正常的工资调整机制。用工单位对乙方实行计件工资制的，甲方应当要求用工单位合理确定乙方的劳动定额，即用工单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

(四)甲方应当以货币形式于每月日之前向乙方足额支付工资，乙方在劳动合同期内的无工作期间，甲方应当按照所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

(五)甲方应当督促用工单位向乙方依法支付加班费、绩效奖金和与工作岗位相关的福利待遇。用工单位未支付的，由甲方履行对乙方的义务。

(六)乙方患病或者非因工负伤的，依法享有国家规定的医疗期待遇。

五、社会保险

(一)甲乙双方依法在用工单位所在地参加社会保险，按时缴纳各项社会保险费，乙方应当缴纳的社会保险由甲方代扣代缴。甲方应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知乙方，并为乙方依法享受社会保险待遇提供帮助。

(二)如乙方发生工伤事故，甲方应当会同用工单位负责及时救治，提供可能的帮助，并在规定时间内，向人力资源社会

保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为其享受工伤待遇履行必要的义务。甲方未按规定提出工伤认定申请的，乙方或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向甲方所在地人力资源社会保障行政部门提请工伤认定申请。

六、劳动保护、劳动条件和职业培训

(一)甲方如派遣乙方到可能产生职业危害的岗位，应当事先向乙方履行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全卫生教育和培训，预防劳动过程中的事故，减少职业危害。具体岗位是否具有职业危害在合同附件中明确。

(二)甲方应当会同用工单位共同为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，落实国家有关女职工、未成年工的特殊保护规定。安排乙方从事有职业危害作业的，应当事先告知职业危害防护措施和待遇等，定期为乙方进行健康检查。

(三)乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。乙方对用工单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

(四)甲方应当会同用工单位共同执行国家就业准入和职业资格证书制度，为乙方提供工作岗位所必需的培训，不断提高乙方的职业技能。

七、劳动争议处理

(一)甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决。不愿协商或者协商不成的，可以向本单位劳动人事争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙双方也可以直接向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁要求的一方应当自知道或应当知道的权利被侵

犯之日起一年内向劳动人事争议仲裁委员会提出书面申请。对仲裁裁决不服且符合起诉条件的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

(二)甲方和用工单位违反劳动保障法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向人力资源社会保障行政部门和有关部门投诉(可拨打全省/市人力资源社会保障行政部门统一受理举报投诉电话12333、工会统一投诉电话12351);给乙方造成损害的，甲方和用工单位承担连带赔偿责任。

(三)乙方违法解除或者终止劳动合同时，未归还甲方或者用工单位的财物、技术资料等，或者未根据甲方规章制度、双方约定办理工作手续的，应当依法承担赔偿责任。

(四)劳动合同依法订立即具有法律约束力，双方应严格履行。

八、其它事项

(一)甲方应当如实将其与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知乙方。乙方已知晓甲方与用工单位签订的劳务派遣协议内容，且无异议。

(二)本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行;若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。乙方户籍所在地、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方。

(三)经双方协商一致，本合同可以变更。变更本合同应当采取书面形式，注明变更日期。一方要求变更的，应当将变更要求书面送达另一方，另一方应当在收到之日起15日内作出书面答复。逾期未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

(四)甲方应当在解除或终止乙方劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，乙方应当按照甲方的要求办理工作交接。乙方工作交接完毕，甲方应当依法支付经济补偿，并在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

(五)因乙方派遣期满或其他原因被用工单位退回甲方的，甲方可以对其重新派遣，乙方同意重新派遣的，双方应当协商派遣单位、派遣期限、工作地点、工作岗位、工作时间和劳动报酬等内容，并以劳动合同附件形式予以确认。

(六)本合同不得代签和涂改，经甲乙双方签字或盖章后生效。双方另有约定的，从其约定。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

(七)本合同附件包括：。

(八)本合同未尽事宜，按国家有关规定执行。

甲方(盖章)： 乙方(签名)：

法定代表人或委托

代理人(签名)：

年月日年月日

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇三

电话： _____

地址： _____

劳务派遣单位（乙方）： _____

电话： _____

地址： _____

甲乙双方经过平等协商，建立劳务派遣合作关系，乙方根据甲方要求向甲方派遣劳务人员，甲方根据生产工作需要安排劳务人员的工作。现就有关问题签订本合同：

- 1、甲方同意乙方根据甲方提出的用工需求和聘用劳务人员的条件、名额和岗位等，向甲方派遣劳务人员。
- 2、甲方负责对派遣员工进行安全培训、岗位职责等岗前培训。
- 3、乙方受甲方委托与派遣员工签订劳务合同，明确双方权利义务。
- 4、本协议签订时，乙方派遣员工共人，在本协议履行期间派遣员工数量变更的，以实际人员数量为准。
- 5、甲方每月支付给乙方的劳务费为其中包含派遣员工的社会保险和福利待遇。乙方需按照国家及地方规定为员工缴纳社会保险，其中员工个人承担的部分由乙方在派遣员工工资中代扣代缴。
- 6、甲方为派遣员工提供与工作岗位相关的福利待遇。
- 7、甲方对派遣员工上岗前要进行培训，经常进行安全教育，采取有效措施加强劳动保护。一旦发生工伤亡事故，乙方派专业人员协助甲方妥善处理，由甲方负责按国家有关规定进行补偿。
- 8、甲方有权解除工作期间不遵守规章制度的派遣员工，发生的相关经济补偿由甲方承担，乙方及时配合解除劳动合同的相关事宜，确保甲方的工作能正常运行。

9、本协履行期间，如发生有关条款与国家现行政策不符时，双方另行商定修改有关条款内容，协商不成立即终止执行本协议，或因一方遇到特殊情况确需提前解除协议，经双方协商终止本协议。

10、本协议一式两份，具有同等法律效力，从双方签订之日起生效。有效期暂定从20xx年月日至20xx年月日。

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇四

近年来，随着经济的不断发展，企业劳务派遣这一形式逐渐走入人们的视野。作为一名从事企业劳务派遣工作多年的员工，我深深地感受到了这种形式的优势和不足。下面，我将从准备阶段、工作开展、职业发展、心理调适和未来展望五个方面来谈谈我对企业劳务派遣的心得体会。

首先，准备阶段是一个关键的环节。在进入劳务派遣岗位之前，我们需要充分了解市场需求和企业对人才的要求。同时，我们还要不断提升自己的综合素质和技能，增加自身的竞争力。此外，要积极储备跨岗位的知识技能，以应对劳动力市场的变化和企业的需要。一位优秀的企业劳务派遣员工，需要具备良好的协作能力、自主学习能力和对未来职业发展的规划。

其次，工作开展是一个重要的环节。企业劳务派遣员工通常会在不同的企业进行工作，所以我们需要迅速适应新环境，即使是短期的工作也要尽职尽责。在工作中，我们要勇于承担责任，保持积极的心态，以提高工作效率和质量。此外，我们还要加强与各部门的沟通，积极融入团队，提升自己的专业水平和领导能力。只有这样，我们才能在企业劳务派遣中获得更多的机会和回报。

第三，职业发展是每个员工所追求的目标。作为企业劳务派遣员工，我们应该不断地关注自身职业规划和成长，积极参

与各种培训和学习机会，提升自己的专业技能和综合素质。同时，我们还要建立良好的人际关系，积极参与企业内部的活动，展示自己的才能，争取更好的职业发展机会。此外，我们还要保持工作的热情和动力，勇于面对挑战，不断提高自己的能力和素质。

第四，心理调适是我们在企业劳务派遣中必须面对的一个问题。由于经常换岗位和环境，我们需要快速适应新的工作环境和工作内容，同时要和新的同事相处融洽，保持积极的心态。在遇到困难和压力时，我们要学会自我调节和放松，寻找合适的方法来释放压力，保持良好的心理状态。此外，要与同事分享心得体会，相互支持，共同成长。

最后，让我们展望一下未来。企业劳务派遣作为一种新型的就业形式，有着广阔的发展前景。随着经济的发展和市场需求增加，企业对人才的需求也将越来越大。一方面，我们要适应新的就业类型和市场需求，加强自身的能力和竞争力，拥抱变化和挑战。另一方面，我们还要积极争取自己的权益，维护劳动关系的公平和合理。只有这样，我们才能在企业劳务派遣中久久为功。

综上所述，企业劳务派遣既有它的优势，也存在一些不足。然而，只要我们能够充分准备、勇于承担责任、积极参与学习、良好的心态和未来的展望，相信我们一定能够在企业劳务派遣中取得良好的成绩和收获。通过不断的努力和奋斗，我们可以实现自己的职业目标，收获事业上的成功和满足。

（注：字数限制导致部分内容过于简略，仅供参考）

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇五

劳务派遣是一种现代劳动形式，它以派遣单位为中心，按照劳务需求向用工单位派遣劳动力。作为劳务派遣人员，我在过去的一段时间里有了一些心得体会。本文将从劳务派遣的

优势、难点、机遇、挑战和应对措施等方面进行叙述，归纳出劳务派遣的关键要素以及个人成长与发展的经验。

首先，劳务派遣的优势在于灵活性和多样性。作为劳务派遣人员，我可以根据用工单位的需求，随时转换不同的工作岗位，扩展自己的技能和工作经验。这种灵活性让我在短时间内接触到不同行业和岗位，拓宽了我的眼界，也增加了我的专业知识。另外，由于劳务派遣人员普遍被视为临时工，我们往往有更高的薪酬水平，这也为自己的生活和未来的发展提供了更多的机会。

然而，劳务派遣也存在一些难点。首先，由于常常需要在不同的用工单位进行工作，劳务派遣人员需要适应不同的工作环境和团队文化，这对个人的适应能力提出了更高的要求。其次，劳务派遣的就业形式相对不稳定，每一份工作往往只有有限的时间，这让我在不同工作之间需要不断地转换和适应。同时，由于没有固定的单位，劳务派遣人员在权益保障方面也存在一定的困难，劳动合同的性质与期限常常需要额外的关注和维护。

尽管劳务派遣有自身的困难，但它也提供了许多机遇。首先，劳务派遣可以在短时间内接触到不同行业和岗位，从而使我拓宽了自己的就业范围和发展方向。其次，通过多次的工作经历，劳务派遣人员能够建立广泛的人脉关系。这些人脉关系不仅可以为自己提供职业发展的契机，还可以提供更多的就业机会和资源。

然而，劳务派遣也面临着一些挑战。一方面，由于劳务派遣的就业形式不稳定，我们需要不断适应不同的工作环境和团队文化，这对自身的工作能力和人际交往能力提出了更高的要求。另一方面，由于劳务派遣人员不属于用工单位的正式员工，我们在权益保障方面也存在一定的困难，例如工资待遇和福利待遇可能不如正式员工。

面对这些挑战，作为劳务派遣人员，我们应该积极采取措施来应对。首先，我们要保持积极乐观的心态，对待每一份工作都要认真对待，努力展现自己的专业能力和价值，以便获得更好的发展机会。其次，我们要注重自我提升和学习，通过学习和培训来不断强化自己的专业知识和技能，提高自己的竞争力。最后，我们要主动与他人建立良好的人脉关系，利用人脉资源获取更多的就业机会和发展平台。

总结起来，劳务派遣是一种灵活多样的就业方式，带来了许多机遇和挑战。作为劳务派遣人员，我们要善于把握机遇，克服困难，不断提升自身的能力和水平，为自己的职业发展奠定坚实的基础。

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇六

劳务派遣是近年来兴起的一种灵活用工形式，通过将劳动者派遣到用工单位工作，满足了用人单位的需求，也提供了一种就业机会。劳务派遣虽然存在着优点和缺点，但在我亲身经历过程中，我认识到劳务派遣的重要性和取得的心得体会。以下是我对劳务派遣的感悟和体会。

首先，劳务派遣给我提供了广阔的工作机会。由于劳务派遣的特点，我有机会在不同的用人单位工作，接触到不同行业的工作内容和工作环境。这使我不断学习和提升自己的能力。例如，我曾经在一家工业公司做机器维护和操作员，接触到机械设备和生产流程；又在一家酒店工作，学习到了客户服务和餐饮管理的技巧。这种多样化的工作经验让我对不同行业有了深入了解，提升了我的职业素养和竞争力。

其次，劳务派遣让我具备了一定的适应能力。由于经常更换工作岗位和工作环境，我学会了快速适应新环境的能力。在新单位工作的第一天，我就要尽快融入其中，了解工作内容和工作规则，与新同事建立良好的合作关系。这种适应能力的培养，不仅帮助我更好地完成工作任务，也让我成为一个

通用型的员工，能够胜任不同类型的工作。

然而，劳务派遣也存在一些问题。首先，由于工作场所的变动，存在一定的稳定性问题。与直接雇佣的员工相比，劳务派遣员工没有稳定的工作岗位，可能在短时间内频繁更换工作单位。这在某种程度上会造成一定的不稳定感和不确定性，影响员工的工作积极性和职业发展。其次，劳务派遣的待遇和福利也存在一定的差距。由于员工是受派遣公司雇佣，因此享受的福利和待遇可能不如直接雇佣员工。这种差距可能会导致员工的不满和不平等感，影响他们的工作和情绪。

然而，笔者也认识到劳务派遣能够为我带来更多的机遇。通过不断地努力工作，我逐渐得到了用人单位的认可，获得了更多的机会和挑战。我有幸成为一家知名企业的劳务派遣员工，并且由于自身的努力获得了正式的全职合同。劳务派遣为我提供了一个展示自我的平台，通过我的努力工作，我能够证明自己的价值和能力，实现个人的职业发展。

总结起来，劳务派遣对我个人的职业发展产生了重要影响。它为我提供了广阔的工作机会，让我学到了更多的知识和技能。通过频繁的工作环境变动，我逐渐具备了适应不同环境的能力。虽然劳务派遣存在一些问题，但我相信通过努力和执着，我能够克服困难，实现自己的职业目标。劳务派遣是一种灵活用工形式，它为用人单位提供了人力资源，为劳动者创造了就业机会。尽管存在着一些问题，但劳务派遣在现代社会中具有重要意义，给予了劳动者更多的选择和机会。

劳务派遣人员转为正式员工实施方案篇七

xx市劳动和社会保障局制

乙方因生产(工作)需要，与甲方本着平等自愿、协商一致、公正公平、诚实信用的原则，根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，签订本协议，并承诺共同遵守。

一、协议期限

本协议自年月日起至年月日止。协议期满前30日内，双方应以书面方式办理续延或终止手续。

二、派遣岗位、人数和期限：

1、乙方需要接受派遣人员(以下简称员工)的岗位和人员数量如下：

(1)岗位，人数，工作的内容，工作地点派遣期限自年月日起至年月日止。

(2)岗位，人数，工作的内容，工作地点派遣期限自年月日起至年月日止。

2、乙方保证以上岗位工种符合国家关于劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施的要求，并没有将延续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形。

3、甲方按照乙方用工需求，负责推荐符合条件的劳务人员供乙方择优使用。甲方承担对员工的用人单位义务，乙方承担对接受的员工的连带责任义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：员工在乙方实行(标准、综合计算、不定时)工时工作制。其中，标准工时工作制度为人，为(常白班、班运转工作制)；实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制人，由乙方负责向甲方提供报经劳动行政部门批准的行政许可决定，并告知员工。

2、乙方负责保障员工享有法定休息休假和带薪年假权利。员工具体休息办法和时间按乙方规定商定。乙方因工作需要

安排员工延长工作时间或在节假日加班的，应当征得员工同意，并直接依法支付加班加点工资。

四、劳动报酬

1、员工享有与乙方同岗位或相近岗位劳动者同工同酬和福利待遇的权利。甲方不得克扣乙方支付给员工的劳动报酬。

2、甲方与乙方商定的员工工资发放日为每月日，工资发放形式为(由甲方发放、由乙方直接发放、由甲方或乙方委托银行发放)。

3、甲方与乙方协商确定，员工的工资标准采用下列第()方式：

(1)员工实行月薪制，每月为元，具体办法按照乙方规定执行。

(2)员工实行基本工资和绩效奖金相结合的工资分配办法，员工的基本工资为每月元；绩效奖金考核发放办法根据乙方规定执行。绩效奖金由乙方直接发放。

(3)员工实行计件工资制，计件工资的劳动定额管理按照乙方的规定执行，定额单价为。乙方确定、调整劳动定额应当保证员工与本单位同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

4、员工从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和乙方有关规定或集体合同执行，并由乙方直接支付。

5、员工在乙方连续工作的，乙方应当按照同工同酬的规定，为员工实行工资调整。

五、社会保险

1、员工的社会保险由甲方负责，甲方和员工应当按时足额申报缴纳社会保险费，其中员工应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、双方商定，员工的社会保险按照下列第()方式结算：

(2)由乙方负责发放员工工资、加班工资和绩效奖金的，乙方负责按月向甲方结算应交纳的社会保险费。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、乙方保证执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。甲乙双方共同负责教育员工遵守国家和乙方规定的劳动安全规程。

2、乙方安排员工的工作(属于、不属于)国家规定的有毒、有害、特别繁重或者其他特种作业。员工从事有职业危害作业的，乙方负责定期为员工进行健康检查。

3、乙方及其管理人员负责保障员工的生命安全和身体健康。员工有权拒绝乙方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本协议。员工对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

4、员工因工作遭受事故伤害或患职业病，甲乙双方均有负责及时救治、保障员工依法享受各项工伤保险及相关待遇的连带义务。甲方应按规定为员工申请工伤认定和劳动能力鉴定。

5、员工患病或非因工负伤，甲乙双方共同承担保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇的连带义务。

七、劳动合同的履行、变更、解除和终止

1、甲乙双方共同负责教育员工，按照本协议和劳动合同的约定，

三方全面履行各自的义务。

2、员工按约定在乙方工作期限届满，乙方需要留用的，应当与甲方及员工协商续延工作期限；乙方不留用的，员工由甲方安排。

4、员工因违反《劳动合同法》第三十九条及乙方依法制定的劳动规章乙方有权退回甲方，由甲方按规定处理；员工因出现《劳动合同法》第四十条、四十一条有关情形，乙方需退回的，应与甲方协商妥善处理办法。

5、员工有《劳动合同法》第四十二条情形之一的，派遣期间，乙方不得退回甲方，派遣期满的，应当续延至相应的情形消失时终止。甲方和乙方承担连带责任。

八、本协议履行中相关问题的处理

1、本协议履行过程中，若甲乙双方或一方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本协议履行；若甲乙双方或一方发生合并或分立等情况，本协议继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本协议。

2、本协议的解除或终止，应当在妥善处理好员工合法权益的基础上进行。双方或一方违反法律规定解除或终止本协议，给员工造成损失的，应当按《劳动合同法》第四十八条规定处理。

3、甲乙双方不得向员工收取任何费用。

九、劳务费用结算：

1、劳务费用的构成：

2、费用结算标准和方式：

十、本协议未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生争议，应当依法处理。若因员工问题发生劳动争议，甲乙双方应当积极协商解决，并依法承担连带责任。

十一、本协议一式两份，自双方签字盖章之日起生效；双方各执一份。甲方应按规定建立职工名册备查，向劳动部门办理备案手续，并依法将本协议内容告知员工。

甲方(盖章) 乙方(盖章)

法定代表人、负责人 法定代表人、负责人

或委托代理人(签名)： 或委托代理人(签名)：

年月日 年月日