2025011

劳务派遣协议

甲方（用工单位）：江苏省数据局

乙方（派遣单位）：江苏领航服务外包有限公司

甲、乙双方根据平等互利原则，经协商一致，就劳务派遣合作事宜，达成协议如下：

一、派遣概况

1. 派遣数量：乙方依甲方要求，派遣一定数量的劳务人员到甲方工作。甲方确认以上岗位工种比例符合国家关于劳务派遣要求及规定。

2. 派遣细项：派遣员工的姓名、身份证号、工种（岗位）、岗位条件、派遣起止时间、工作内容、作息时间、技能要求、职业危害风险说明等。

二、派遣员工的招录与变更

1. 招录：派遣员工由乙方按照甲方要求组织招录，或由甲方推荐。派遣员工一经确定，甲、乙双方应签订《派遣员工明细表》，作为本协议之附件，必须由双方盖章确认。

2. 变更：甲、乙双方按照本协议约定对派遣细项进行变更的，《派遣员工明细表》应相应修改，经双方签字、盖章后生效。

三、 劳务派遣合作期限

本次派遣期限为2025年4月12日至2028年4月11日。

四、派 遣 费 用

（一）甲方应向乙方支付的派遣费用包括：

1. 派遣员工的劳动报酬。

2. 社会保险费用及住房公积金。

3. 甲方应向乙方支付的劳务派遣服务费用50元/人/月（含税），乙方开具增值税专用发票。

（二）派遣费用的支付方式和时间：

1. 甲方应以货币形式按月、足额向乙方支付上述第1、2、3项派遣费用；甲方支付时间为：每月30日前支付上月费用。乙方收款后3个工作日内，如甲方属于一般纳税人，1、2项代收代支部分由乙方开具增值税普通发票，第3项管理费部分乙方开具增值税专用发票。如甲方属于非一般纳税人，1、2项代收代支部分及第3项管理费部分均开具增值税普通发票。是否一般纳税人以税务机关的认定书为准（需提供税务机关的认定书）。

2. 派遣员工的劳务报酬，由乙方根据甲方核定的数额发放，甲方对派遣员工劳务报酬的准确性承担法律责任。派遣员工个人所得税、社会保险费用和住房公积金个人承担部分，由乙方在派遣员工应发工资报酬中代扣代缴。

（三）派遣费用的核对与调整

1. 双方于每月25号前核对当月派遣员工数量变动情况，并

核对次月派遣费用。变动情况应以附件形式由双方书面确认。如甲方未能将变动情况及时书面通知乙方，则产生的相应经济责任由甲方承担。

2. 如派遣员工实际工作地社会保险必须提前缴纳，甲方应配合乙方做好离职人员的社会保险个人部分的扣缴工作。如因甲方未能及时书面通知乙方导致离职员工的社会保险个人部分无法收回的，费用由甲方承担。

3. 派遣期限内，如遇国家调整住房公积金比例和社会保险缴费比例、险种或基数的，双方应自调整之月起按新规定对相关派遣费用进行调整，甲方应按调整后的金额向乙方支付。

（四）甲方迟延支付派遣费用责任

1. 除应及时足额支付外，须按应付款项依日万分之五的标准向乙支付违约金。

2. 甲方迟延支付派遣费用，乙方有权延迟向派遣员工支付劳动报酬或延迟缴纳甲方的派遣人员的社保费用，乙方因此而受到的经济处罚、员工索赔或其他经济损失由甲方承担。

3. 合作期间甲方欠款达两个月经乙方催告仍不支付的（包括但不限于管理费及应支付给派遣员工的相关费用），乙方可单方面解除合作协议。因甲方欠款导致协议解除的，甲方须承担以下责任：

（1）及时归还欠款。

（2）积极配合乙方与派遣员工解除或变更劳动关系至甲方

或甲方关联企业名下，并承担被派遣员工的补偿、赔偿等全部安置费用。

（3）如甲方不配合解除或变更劳动合同，乙方可自行与派遣员工达成解除协议，解除协议中所涉及的款项由甲方承担。

（4）如甲方不配合解除或变更劳动合同，乙方无法与派遣员工达成解除协议，乙方需继续为派遣员工支付的派遣费用由甲方承担。

五、甲方权利和义务

1. 依法向乙方书面提供派遣员工应当遵守的甲方劳动规章制度，对派遣员工进行考勤、考核、薪资计算，并负责日常管理。

2. 派遣员工具有《劳动合同法》规定情形的，有权退回派遣员工。

3. 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；对派遣员工的职业道德规范、工作任务、技能、工作要求、职业危害和风险、安全注意事项、应遵守的各项规章制度等，履行告知、教育、培训、管理督查的义务；保证派遣员工患病或非因工负伤时，享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

4. 依法确定派遣员工的劳动报酬标准；依法支付派遣员工加班费、绩效奖金，提供并发放与工作岗位相关的福利待遇。

5. 对在岗派遣员工提供必需的培训；特殊工种岗位的岗前培训、上岗证书等由甲方具体负责办理。

6. 对派遣员工连续用工的，应保证按正常的工资调整机制

调工资报酬。

7. 不得将派遣员工再派遣到其他用人单位；不得向派遣员工收取费用。

8. 及时足额向乙方支付派遣费用，并尽以用人单位的注意义务履行本协议。

9. 对员工的社保基数准确性负责，并依据用工所在地的政策法规按时足额向乙方拨付派遣员工的社保、住房公积金费用，因甲方的原因导致支付派遣员工的社保/公积金费用不符合法定标准，乙方需承担的补缴、补偿费用或行政罚金，由甲方承担。

10. 承担因违法、违约行为给乙方造成的对派遣员工所支付的补偿、赔偿及行政处罚和损失。

11. 甲方需乙方招聘派遣员工，乙方可根据需要进行招聘信息发布及其他招聘相关工作。

12. 甲方获知的乙方派遣员工的个人信息(包括但不限于姓名、出生日期、身份证号码、个人生物识别信息、住址、通信通讯联系方式、通讯记录和内容、健康生理信息、交易信息、学历、职业履历、教育记录、资格证书信息、业绩考核信息）应依法妥善管理并仅用于本协议履行及日常管理所必须。若甲方自行获得个人信息并披露给乙方的，甲方保证这些信息均通过合理合法的手段收集和披露。如甲方违反本约定或法律规定，产生纠纷或给乙方造成损失的，甲方承担责任并赔偿乙方损失。

13. 其他法律、法规及本协议约定的权利和义务。

六、乙方权利和义务

1. 依法与派遣员工签订劳动合同，为派遣员工提供劳务派遣服务，包括人事档案保管、就业手续办理（含应届生就业手续）、转正定级、终结备案、出具以人事档案为依据的各种证明等。经派遣员工申请，乙方可依据相关规定，提供专业技术任职资格申报、应届生落户、人才引进、出国政审、党团组织关系接转等服务项目。

2. 派遣员工被甲方依法退回的，有权依法与派遣员工解除劳动合同。

3. 向派遣员工告知甲方的劳动规章制度；严格依据相关规定对派遣员工提供的各类证明材料进行审核，维护甲方的合法权利。

4. 按照劳务派遣协议约定向甲方派遣劳动者。

5. 将劳务派遣协议的内容如实告知派遣员工。

6. 按月向派遣员工代发劳动报酬。

7. 不得向派遣员工收取费用。

8. 承担因违法、违约行为给甲方造成的经济损失。

9. 其他法律、法规及本协议约定的权利和义务。

10. 如需变更派遣员工合同，须征得派遣员工的同意并订立书面协议。

七、派遣退回、终止、延续及一次性派遣费用

（一）派遣退回

1. 派遣员工符合《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，甲方可将其退回乙方。除此之外，甲方不得单方退回派遣员工。

2. 甲方拟退回派遣员工的，应提前35天作出书面退回决定并送达乙方，同时提供派遣员工符合法定退回条件的书面证据，乙方可以据此与派遣员工解除劳动合同。

3. 甲方依据《劳动合同法》第三十九条退回派遣员工的，可以不支付经济补偿金。派遣期满甲方不继续使用派遣员工的应向派遣员工支付经济补偿金。

4. 派遣员工无法定退回情形而被退回、甲方未提供退回证据或退回证据不成立的（以劳动仲裁机构或法院的生效裁判为准），甲方承担因此给乙方造成的对派遣员工所支付的各项费用。

5. 派遣员工依据《劳务派遣暂行规定》第十二条规定被甲方退回的，退回后在无工作期间，乙方应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

（二）有下列情形之一的，派遣关系可解除或终止：

1. 甲方与乙方、派遣员工协商一致解除劳务派遣的。

2. 有《劳动合同法》第四十四条情形之一。

3. 派遣员工被甲方依法退回的。

4. 其他法律、行政法规规定的情形。

（三）派遣员工在派遣期限内，因患职业病或因工负伤被确认丧失或部分丧失劳动能力的，依照国家有关工伤保险的规定及

本协议第八条的约定执行。

（四）一次性派遣费用

1. 有下列情形之一的，甲方应依照《劳动合同法》第四十七条用人单位向派遣员工支付经济补偿金的标准，向乙方支付一次性派遣费用：

（1）因甲方原因，派遣员工根据《劳动合同法》三十八条规定，与乙方解除劳动合同，终止派遣的。

（2）甲方依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项规定，退回派遣员工的。

（3）因甲方原因，乙方与派遣员工解除劳动合同，而应向派遣员工支付经济补偿金的其他情形。

2. 甲方依据《劳动合同法》第三十九条、第四十条第一项、第二项规定以外的其他原因，退回或终止派遣，乙方或派遣员工要求继续履行派遣的，甲方应当继续履行；乙方和派遣员工不要求继续履行派遣或派遣已经不能继续履行的，甲方应当依照《劳动合同法》第四十八条规定标准，向乙方支付一次性派遣费用。

3. 乙方收到上述一次性派遣费用后，应及时向派遣员工支付。

八、派遣员工因工（职业病或工伤）伤亡处理

1. 派遣员工发生工伤事故的，甲方应及时给予救助；乙方负责工伤申报，协调各方事务，家属安抚等工作。

2. 派遣员工因工致残，按照伤残等级乙方须保留其劳动关

系的（不论是否退出派遣工作岗位），应由用人单位按照国家相关规定标准向派遣员工支付至退休时的在岗劳动报酬等一切有关费用，由甲方承担并一次性支付。

3. 派遣员工因工致残，依法与乙方解除与终止劳动合同的，应由用人单位按照国家相关规定应向其支付或承担的就业补助金等一切费用，由甲方承担并一次性支付。

4. 派遣员工在被派遣期间犯职业病的，参照本协议对工伤的约定处理。

九、派遣员工的职务侵权行为责任

1. 甲方应加强对派遣员工的职业道德规范、职业纪律、职业风险、安全、保密等教育，由于派遣员工的职务行为或侵权行为，给甲方造成损失的，甲方可直接向派遣员工追偿。

2. 因派遣员工在甲方派遣岗位上的职务行为或侵权行为，给第三人造成损害的，损害赔偿责任，由派遣员工或甲方承担。

十、劳务派遣协议的变更、解除、终止

1. 本协议履行期间，未经对方同意，任何一方不得变更或解除。除《政府采购法》第50条第二款规定的情形外，本合同一经签订，甲乙双方不得擅自变更、中止或终止合同。

2. 除发生法律规定的不能预见、不能避免并不能克服的客观情况外，甲乙双方不得放弃或拒绝履行合同。

3. 甲方由于政府机构整合或其他政策性原因无法履行合同的，乙方应当同意甲方提前终止合同，不赔偿乙方损失。

4. 派遣员工向甲方提出解除或终止劳动合同的，甲方应在员工提出申请的三个工作日内书面通知乙方，由乙方与派遣员工办理合法的劳动关系解除或终止手续，因甲方未通知或通知期不足而导致的乙方损失的，责任由甲方承担。

5. 除本合同另有约定，若甲方需要提前解除/缩减双方约定的派遣项目，则甲方应至少提前35个日历天书面通知乙方；同时向乙方支付实际已产生的成本费用，包括不限于固定物品折算成本、场地租赁成本、派遣人员人工成本（如人员工资、社保/公积金及法定经济补偿金或赔偿金）等。甲方需在乙方发票开具日起的5个日历日内，将所有应付款支付至乙方指定银行账户。

十一、违约责任

1. 本协议签订后，甲、乙双方应诚信、全面履行。本协议履行期间，任何一方违约，除承担本协议约定的违约责任外，违约方须应按法律规定赔偿对方损失（包括可得利益），但是因派遣员工单方辞职导致派遣无法履行的除外。

2. 任一方违反本合同约定及法律法规的规定，导致另一方遭受损失或承担了连带责任，另一方有权向违约方追偿全部损失，包括但不限于：已支付或即将支付的行政处罚金、对派遣员工承担的法定人工成本及经济补偿/赔偿/补助费用、或根据生效的行政决定、仲裁裁决或法院判决承担的费用及参与仲裁或诉讼的律师费和其它合理费用。

十二、其他

1. 本合同在履行中，如国家和当地政府新颁布了有关法律、法规和规定，应以新颁布的规定为准。新颁布的有关法律、法规和规定与本合同条款发生矛盾时，则需对合同条款进行协商达成变更、补充协议。

2. 通知及送达

甲方地址：【南京市汉中门大街145号】，电话：【025—83660126】，联系人：【杨莉】，电子邮箱：【jsssjjrsc@163.com】

乙方地址：【南京市雨花台区软件大道109号雨花客厅3栋307室】，电话：【025-84687232】，联系人：【韦炜】，电子邮箱：【weiwei@leaderhr.com】

双方关于本协议履行及相关事宜的通知，应当按照上述地址或邮箱地址发出。如以快递形式寄送的，自发出之日起第四日视为送达之日，在快递单上载明快递物的内容即为邮寄内容。如果以电子邮件或传真形式发送的，自发出之日视为送达之日。任何一方的联系方式发生变更的，应当及时以书面方式通知对方，否则因此产生的一切不利后果自行承担。

双方认可，上述送达地址（若邮寄地址未填写，则以工商登记的住所地为准）适用范围还包括因本协议发生纠纷时相关文件和法律文书的送达，同时包括在争议进入仲裁、民事诉讼程序后的一审、二审、再审和执行程序。

3. 甲方依据本协议退回派遣员工，应向乙方发出书面盖章的《派遣员工退回通知书》，列明退回原因并提供书面的证明材

料，乙方与派遣员工办理解除/终止劳动关系手续，因解除/终止劳动关系而产生的法定人工成本、经济补偿/赔偿费用由甲方按实际产生的费用标准等额支付给乙方，乙方再支付于派遣员工，派遣员工经济补偿金的工龄计算以在甲方的实际工作年限为准。

4. 甲乙双方终止、解除合作，应对派遣员工进行合理的处理。

5. 本协议执行过程中如有争议，双方协商解决，协商不成，一方可向人民法院起诉，本协议的管辖法院为甲方所在地的人民法院。

6. 本合同经甲乙双方经办人签字并加盖单位公章后生效。本合同附件是本合同的重要组成部分。

7. 本合同一式四份，双方各执两份，具有同等的法律效力。

以下无正文

甲方：

经办人（签名）：朱贝

日期：2025年 5月9 日

乙方：

经办人（签名）：

日期：2025年 05月 07 日