|  |  |
| --- | --- |
| ICS | 03.100.30 |
| CCS | A 10 |

|  |
| --- |
| 44 |

广东省地方标准

DB 44/T XXXX—XXXX

劳务派遣服务规范

specification for labor dispatch service

XXXX - XX - XX发布

XXXX - XX - XX实施

广东省市场监督管理局  发布

目次

[前言 II](#_Toc198042522)

[1 范围 1](#_Toc198042523)

[2 规范性引用文件 1](#_Toc198042524)

[3 术语和定义 1](#_Toc198042525)

[4 基本要求 1](#_Toc198042526)

[5 服务要求 2](#_Toc198042527)

[5.1 签订劳务派遣协议 2](#_Toc198042528)

[5.2 人员招聘 2](#_Toc198042529)

[5.3 岗前体检 2](#_Toc198042530)

[5.4 培训和调整 2](#_Toc198042531)

[5.5 签订劳动合同 3](#_Toc198042532)

[5.6 信息采集与公示 3](#_Toc198042533)

[5.7 费用结算 3](#_Toc198042534)

[5.8 薪资福利 3](#_Toc198042535)

[5.9 劳动者管理 4](#_Toc198042536)

[5.10 驻点管理 4](#_Toc198042537)

[5.11 劳动合同的变更 4](#_Toc198042538)

[5.12 劳动合同的终止与解除 4](#_Toc198042539)

[5.13 劳务派遣协议的终止与解除 4](#_Toc198042540)

[5.14 工伤事故处理 4](#_Toc198042541)

[5.15 劳动争议及投诉 5](#_Toc198042542)

[5.16 管理制度与档案 5](#_Toc198042543)

[5.17 其他要求 5](#_Toc198042544)

[6 服务评价与改进 5](#_Toc198042545)

[附录A（资料性） 劳务派遣协议（示范文本） 6](#_Toc198042546)

[附录B（资料性） 劳务派遣劳动合同（示范文本） 11](#_Toc198042547)

[参考文献 16](#_Toc198042548)

1. 前言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广东省人力资源和社会保障厅提出。

本文件由广东省市场监督管理局归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

劳务派遣服务规范

* 1. 范围

本文件规定了劳务派遣服务的术语和定义、基本要求、服务要求、服务评价与改进。

本文件适用于取得劳务派遣资质的单位开展劳务派遣服务。

* 1. 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 33529-2017 人力资源服务术语

* 1. 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

劳务派遣 labor dispatch

劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用劳动者并与之签订合同，以经营方式将劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。

1. 用人单位将本单位劳动者派往境外工作或者派往家庭、自然人处提供劳动的，不属于劳务派遣。

劳务派遣单位 labor dispatch unit

从事劳务派遣业务经营的单位。

[来源：GB/T 33529—2017，11.2，有修改]

用工单位 end user

以劳务派遣形式使用员工的组织。

[来源：GB/T 33529—2017，11.3，有修改]

劳务派遣协议 labor dispatch agreement

劳务派遣单位与用工单位之间确立合作关系，明确双方权利义务的文件。

劳动合同 labor contract

劳务派遣单位与被派遣劳动者之间确立劳动关系，明确双方权利义务的合同。

* 1. 基本要求

劳务派遣单位宜配备使用面积不少于100㎡ 的独立办公服务场所，若设立分公司则宜配备使用面积不少于50㎡的独立办公服务场所。

独立办公服务场所应符合消防安全设计，配备齐全的消防设备及必要的办公设备设施，如：电脑、打印机、复印机、电话、档案柜、网络设备和网络服务等。

劳务派遣单位应具有与其开展劳务派遣经营活动和服务规模相适应的从业人员。从业人员应定期参加劳务派遣业务相关技能培训，掌握劳务派遣服务相关法律法规、政策及业务理论知识，熟悉岗位要求和工作流程。

* 1. 服务要求
     1. 签订劳务派遣协议

在签订劳务派遣协议前，劳务派遣单位应与用工单位充分沟通，确定用工范围和用工比例。劳务派遣单位应对用工单位提供的岗位进行审查，仅允许在临时性、辅助性或者替代性“三性”工作岗位上使用被派遣劳动者，用工单位使用的被派遣劳动者数量不应超过其用工总量的10%。“三性”工作岗位范围的界定参见《中华人民共和国劳动合同法》，使用的被派遣劳动者数量比例要求参见《劳务派遣暂行规定》。

劳务派遣协议应依法依规载明派遣的工作岗位名称和岗位性质，工作地点，派遣人员数量和派遣期限，按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式，社会保险费的数额和支付方式，工作时间和休息休假事项，被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇，违反劳务派遣协议的责任等内容，同时还应载明劳务派遣服务费用构成及结算标准。劳务派遣单位应将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣协议（示范文本）参见附录A。

劳务派遣单位不应以签订劳务外包协议的名义开展劳务派遣的事实行为。

* + 1. 人员招聘

劳务派遣单位应通过各种合法的招聘渠道招聘符合用工单位合法要求的被派遣劳动者，或通过用工单位指定的合法的招聘渠道招聘符合用工单位合法要求的被派遣劳动者。

劳务派遣单位应对派遣候选人员进行筛选和审查。

劳务派遣单位应确认拟被派遣劳动者的基本信息真实有效。

劳务派遣单位应以书面形式通知用工单位，确认员工派遣的结果，并以文字或文件形式通知被录用人员。

* + 1. 岗前体检

在不违反国家法律法规的情况下，根据岗位需求，选择针对性不同的体检项目。

劳务派遣单位应安排、组织被录用人员前往指定机构进行体检，并保存体检记录，入职体检费用根据劳务派遣协议的约定由劳务派遣单位或用工单位承担。

* + 1. 培训和调整

劳务派遣单位应对被派遣劳动者进行不少于4课时的上岗知识、安全教育培训，并向被派遣劳动者发放安全教育告知书，组织被派遣劳动者签收。

劳务派遣单位应配合用工单位，组织岗前培训。对全体被派遣劳动者开展维护国家安全教育，提高敌情意识和国家安全意识，动员、组织全体被派遣劳动者防范、制止间谍行为。

经过培训无法满足用工单位要求的被派遣劳动者，劳务派遣单位按照实际情况进行岗位或人员调整，并做好相应记录。

* + 1. 签订劳动合同

劳务派遣单位按照国家相关法律法规要求，与被派遣劳动者签订劳动合同，劳动合同应具备被派遣劳动者的合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等条款。劳务派遣劳动合同（示范文本）参见附录B。

劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时，应明确告知被派遣劳动者所签订合同的详细内容，并确保被派遣劳动者充分理解合同条款。

劳务派遣单位应依法与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限书面劳动合同。

劳务派遣单位应组织被派遣劳动者签收劳务派遣单位和用工单位相关规章制度、操作规程等。

劳务派遣单位可依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

在劳务派遣协议有效期内，劳务派遣单位优先保障与原被派遣劳动者续签劳动合同。

* + 1. 信息采集与公示

劳务派遣单位应收集被派遣劳动者个人信息资料，包括但不限于：劳动合同、身份证复印件、学历证明材料复印件、照片、员工入职登记表、体检报告单以及其他证件，以此作为被派遣劳动者的档案保存。

劳务派遣单位应在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、服务项目、收费标准等内容。

* + 1. 费用结算

劳务派遣单位应按约定日期向用工单位收取被派遣劳动者用工情况统计表。

劳务派遣单位应制作费用结算表，包括被派遣劳动者的薪酬福利、社会保险单位应缴部分、劳务派遣服务费及其他费用，提交用工单位确认。

劳务派遣单位应开具符合法律规定的票据送达用工单位,不应虚开劳务派遣业务发票。

劳务派遣单位应督促用工单位按劳务派遣协议约定日期支付结算费用。

* + 1. 薪资福利

劳务派遣单位应按照劳动合同约定的工资发放时间足额发放被派遣劳动者的工资，并将相关资料备案入档以备查询。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

劳务派遣单位应为被派遣劳动者按时办理养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费。劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位应根据当月被派遣劳动者人员变动情况及时办理社会保险申报及停缴等手续。

劳务派遣单位应为被派遣劳动者按时足额缴存住房公积金。

劳务派遣单位应根据当月被派遣劳动者人员变动情况及时办理住房公积金申报及停缴等手续。

劳务派遣单位应为被派遣劳动者代扣缴个人收入所得税。

其他国家有关法律法规规定应提供的相关保障。

* + 1. 劳动者管理

劳务派遣单位应安排从业人员专职负责被派遣劳动者的日常管理工作。

劳务派遣单位应协助用工单位对被派遣劳动者进行考勤管理，或根据用工单位提供的考勤记录核定员工考勤情况。

劳务派遣单位应协助用工单位对被派遣劳动者进行绩效考核。

劳务派遣单位应督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

劳务派遣单位应协助用工单位安排被派遣劳动者食宿、发放劳保用品等。

劳务派遣单位应及时依法处理被派遣劳动者的退回事宜。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位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。

* + 1. 驻点管理

劳务派遣单位应根据用工单位要求，安排从业人员提供驻点管理服务。

驻点从业人员应定期与用工单位和被派遣劳动者沟通，及时解决用工过程中出现的问题。

劳务派遣单位应及时向用工单位和驻点从业人员了解驻点管理情况，适时评估驻点管理效果。

* + 1. 劳动合同的变更

劳务派遣单位接到用工单位或被派遣劳动者要求变更劳动合同相关条款时，应与用工单位或被派遣劳动者协商一致，并以书面形式在约定时间内处理完毕。

* + 1. 劳动合同的终止与解除

劳务派遣单位与被派遣劳动者终止或解除劳动合同时，劳务派遣单位与被派遣劳动者按规定办理相关劳动合同终止或解除手续。

劳务派遣单位根据用工单位的需求继续提供或终止服务。

* + 1. 劳务派遣协议的终止与解除

劳务派遣单位与用工单位就劳务派遣协议的终止与解除协商达成一致，并根据协议履行相关手续。

* + 1. 工伤事故处理

劳务派遣单位应及时与用工单位沟通，了解被派遣劳动者工伤情况，协助救治。

劳务派遣单位应自事故伤害发生之日或者被派遣劳动者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

对符合劳动能力鉴定情形的，劳务派遣单位应及时通知被派遣劳动者进行劳动能力鉴定。

劳务派遣单位应及时完成工伤待遇申领工作，协助已购买商业保险的被派遣劳动者进行保险理赔。

* + 1. 劳动争议及投诉

劳务派遣单位应了解被派遣劳动者的劳动诉求和事实情况。

劳务派遣单位应与用工单位及时沟通，制定劳动争议解决方案。

劳务派遣单位应按照解决方案与被派遣劳动者进行协商，必要时可邀请用工单位参加。

协商未果的，按照法定程序参加劳动仲裁与诉讼，并及时根据劳动仲裁或诉讼结果，妥善解决劳动争议。

* + - 1. 被派遣劳动者与用工单位发生纠纷，劳务派遣单位从接报到介入处理时间应在12小时内。
      2. 被派遣劳动者或用工单位投诉，劳务派遣单位从接报到介入处理时间应在12小时内。
      3. 有条件的劳务派遣单位，应建立劳动争议调解组织。
    1. 管理制度与档案

劳务派遣单位应具有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本。

* + - 1. 劳务派遣单位应以电子文档和纸质文档的方式留存审查面试记录、评价结果、培训记录等备查。

劳务派遣单位应建立劳务派遣用工台账，列明被派遣劳动者的基本情况、所在用工单位、派遣期限、工作岗位等情况。

存入档案的资料应包括但不限于：

1. 与用工单位订立的劳务派遣协议、往来确认事项的备案资料；
2. 与被派遣劳动者签订的劳动合同、单项协议、往来确认事项的备案资料；
3. 被派遣劳动者的人事档案，对劳务费中的工资、社会保险费设立专门的科目单独管理；
4. 与劳务派遣业务相关的其他资料。

与被派遣劳动者结束劳动关系后，其档案留存期限应不少于3年。

* + 1. 其他要求
       1. 部分有竞业限制要求的岗位，需确认被派遣劳动者有关竞业限制的期限、范围及竞业限制补偿等事项，并告知被派遣劳动者竞业限制相关协议的内容，签订竞业限制协议。

劳务派遣业务过程形成的文件、资料应妥善保管，未经同意不应泄露客户相关信息。

* 1. 服务评价与改进

劳务派遣单位应建立服务评价制度，按一定周期开展服务评价，宜委托相关专业机构开展劳务派遣单位等级划分与评定，以持续改进服务质量。

2. （资料性）  
   劳务派遣协议（示范文本）

劳务派遣协议(示范文本)

甲方（用工单位）全称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（或负责人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

登记注册地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

统一社会信用代码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳务派遣单位)全称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（或负责人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

登记注册地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

统一社会信用代码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**注意事项**

一、供劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议时参考使用。

二、劳务派遣单位应当向用工单位出示依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

四、用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者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。

五、劳务派遣协议应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳务派遣协议，用工单位和劳务派遣单位双方应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章。

根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》等法律法规规定，甲、乙双方经协商一致，就开展劳务派遣合作事宜达成以下协议：

**一、协议期限**

本协议自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

**二、劳务派遣的工作岗位、岗位性质、工作地点、人数和期限**

1、甲方需要乙方派遣劳动者（以下简称“被派遣劳动者”）的工作岗位、工作地点、工作内容、人员数量、派遣期限、岗位性质如下:

被派遣劳动者工作岗位名称为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，工作地点为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，工作内容为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，劳务被派遣劳动者数量:\_\_\_\_\_\_\_人，派遣期限自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

岗位性质：□临时性；□辅助性；□替代性。（注：临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。甲方决定使用乙方被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在甲方单位内公示。）

2、甲方保证以上工作岗位符合国家关于劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施的要求，并没有将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形，并且使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。甲方不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

3、乙方负责派遣符合甲方用工需求条件的劳动者供甲方使用。乙方对被派遣劳动者承担用人单位义务，甲方对被派遣劳动者承担用工单位义务。

**三、工作时间和休息休假**

1、工作时间：被派遣劳动者在甲方实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，实行标准工时工作制度为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人；实行综合计算工时工作制\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人，实行不定时工时工作制\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人。实行综合计算工时制或不定时工时制的岗位，须取得人社部门行政许可。

2、休息休假：甲方负责保障被派遣劳动者享有法定休息休假权利。甲方因工作需要安排被派遣劳动者延长工作时间或在节假日加班的，应当征得被派遣劳动者同意，并依法支付加班工资。

**四、劳动报酬和支付方式**

1、被派遣劳动者享有与甲方同类工作岗位劳动者实行相同的劳动报酬分配办法的权利。乙方不得克扣、拖延被派遣劳动者的劳动报酬。

2、甲方与乙方商定每月\_\_\_\_\_日前发放被派遣劳动者(当月/上月)劳动报酬,由\_\_\_\_\_方通过\_\_\_\_\_方式支付给被派遣劳动者。

3、被派遣劳动者在甲方连续工作的，甲方应按照同工同酬的规定，实行正常的工资调整机制。

**五、社会保险**

1、乙方和被派遣劳动者必须依法参加社会保险,按时足额缴纳社会保险费。乙方依法为被派遣劳动者办理参保手续和缴纳社会保险费（含单位缴费部分和被派遣劳动者个人缴费部分）。

乙方跨地区派遣劳动者的，应当在甲方所在地为被派遣劳动者参加社会保险。乙方在甲方所在地设立分支机构的，由乙方在甲方所在地的分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。乙方未在甲方所在地设立分支机构的，由甲方代乙方为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

乙方未依法办理社保登记、未按时足额缴纳社会保险费的，承担相应的法律责任。

2、派遣期间，被派遣劳动者的社会保险费中单位缴费部分的费用由\_\_\_\_\_方承担，个人缴费部分由被派遣劳动者承担，由乙方代扣代缴。乙方未在甲方所在地设立分支机构，由甲方代乙方为被派遣劳动者办理参保手续的，则被派遣劳动者应缴纳的社会保险费的个人缴费部分由甲方代扣代缴。若甲方或乙方约定承担被派遣劳动者个人缴费部分的，从其约定。

甲、乙双方补充约定被派遣劳动者的社会保险费用承担方式为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方约定若因国家或地方社会保险政策产生多收、减免、缓缴社会保险费等情形时，社会保险费的具体处理方式为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、甲、乙双方均不得将应当缴纳的社会保险费用作为劳动报酬直接支付给被派遣劳动者。

**六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护**

1、甲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被派遣劳动者遵守国家和甲方规定的劳动安全规程。

乙方应当对被派遣劳动者进行必要的安全生产教育和培训。甲方应当将被派遣劳动者纳入本单位从业人员统一管理，对被派遣劳动者进行岗位安全操作规程和安全操作技能的教育和培训。

2、乙方如安排被派遣劳动者到甲方可能产生职业危害的岗位，应当事先告知被派遣劳动者。乙方应督促甲方提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为被派遣劳动者建立职业健康监护档案，在被派遣劳动者上岗前、派遣期间、离岗时对被派遣劳动者进行职业健康检查。

3、被派遣劳动者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、保障被派遣劳动者依法享受各项工伤保险及相关待遇的义务。乙方应当依法申请工伤认定，甲方应当协助工伤认定的调查核实工作。工伤保险责任由乙方承担，但可以与甲方约定补偿办法

甲、乙双方就被派遣劳动者工伤保险责任承担的补偿办法具体约定为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，甲方应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的被派遣劳动者职业病史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，乙方应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。

4、被派遣劳动者患病或非因工负伤，乙方承担保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇的义务，但可以与甲方约定补偿办法。

甲、乙双方就被派遣劳动者患病或非因工负伤责任承担的补偿办法具体约定为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5、甲方按照国家、省和当地的有关规定，做好女职工、未成年工的特殊劳动保护相关工作。乙方应依法给予被派遣劳动者生育待遇，但可以与甲方约定补偿办法。

甲、乙双方就被派遣劳动者生育待遇责任承担的补偿办法具体约定为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**七、被派遣劳动者的更换、增减及退回**

1、未经甲方同意,乙方不得自行更换或者增减派遣到甲方的被派遣劳动者。

2、被派遣劳动者因出现《劳动合同法》第三十九条规定或《劳动合同法》第四十条第一项、第二项规定情形之一的，甲方有权将被派遣劳动者退回乙方,由乙方按规定处理。

3、乙方被依法吊销劳务派遣经营许可、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，甲方应当与乙方协商妥善安置被派遣劳动者。

4、甲方出现《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定情形之一的，或者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；或者劳务派遣协议期满终止的，甲方可以将被派遣劳动者退回乙方，由乙方按规定处理。

5、被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一且不存在法定可以被退回情形的，在派遣期限届满前，甲方不得将被派遣劳动者退回乙方；派遣期限期满的，应当续延至相应的情形消失时方可退回。

6、存在《劳务派遣暂行规定》第十七条规定需要支付经济补偿情形的，乙方应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿，但甲方、乙方可以约定经济补偿的费用承担。

甲、乙双方就与被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同支付的经济补偿的承担方式具体约定为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**八、劳务派遣服务费用构成、结算标准与支付方式**

1、甲方向乙方支付的劳务派遣服务费用构成包括:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、劳务派遣服务费用的结算标准和支付方式:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**九、违约责任**

1、关于甲方违约责任的约定:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、关于乙方违约责任的约定:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**十、其它**

1、甲、乙双方其他约定（内容不得违反法律法规及相关规定)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、下列文件为本合同附件，与本合同具有同等效力：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、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，按国家和地方有关政策规定办理。

4、甲乙双方因履行本协议发生争议，应友好协商解决，经协商后仍不能解决的，应当向\_\_\_\_方所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

5、本协议一式\_\_\_\_份，甲方执\_\_\_\_份，乙方执\_\_\_\_份，具有同等法律效力，自双方签字盖章后生效。

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

1. （资料性）  
   劳务派遣劳动合同（示范文本）

劳务派遣劳动合同（示范文本）

甲方（劳务派遣单位）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳 动 者）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签 订 日 期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

**注意事项**

一、本合同文本供劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时使用。

二、劳务派遣单位应当向劳动者出具依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、劳务派遣单位不得与被派遣劳动者签订以完成一定任务为期限的劳动合同，不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

四、劳务派遣单位应当将其与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知劳动者。劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，劳务派遣单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章；被派遣劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同交由劳动者的，劳务派遣单位、用工单位不得代为保管。

甲方（劳务派遣单位）:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

统一社会信用代码:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

劳务派遣许可证编号:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（主要负责人）或委托代理人:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注 册 地:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经 营 地:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（或其他有效证件名称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_证件号:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_）

户籍地址:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经常居住地（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》等法律法规政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

**一、劳动合同期限**

**第一条** 甲乙双方约定按下列第\_\_\_\_种方式确定劳动合同期限:

1.二年以上固定期限合同:自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。其中，试用期从用工之日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2.无固定期限的劳动合同:自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至依法解除或终止劳动合同止。其中，试用期从用工之日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

试用期至多约定一次。

**二、工作内容和工作地点**

**第二条** 乙方同意由甲方派遣到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（用工单位名称）工作，用工单位注册地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，用工单位法定代表人或主要负责人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，派遣期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。乙方的工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

**第三条** 乙方同意在用工单位\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位工作，属于临时性/辅助性/替代性工作岗位，岗位职责为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

**第四条** 乙方同意服从甲方和用工单位的管理，遵守甲方和用工单位依法制定的劳动规章制度，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，达到相应的质量要求。

**三、工作时间和休息休假**

**第五条** 乙方同意根据用工单位工作岗位执行下列第\_\_\_\_种工时制度：

1.标准工时工作制，每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天。

2.依法实行以\_\_\_\_为周期的综合计算工时工作制。

3.依法实行不定时工作制。

**第六条** 甲方应当要求用工单位严格遵守关于工作时间的法律规定，保证乙方的休息权利与身心健康，确因工作需要安排乙方加班加点的，经依法协商后可以延长工作时间，并依法安排乙方补休或支付加班工资。

**第七条** 乙方依法享有法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等假期。

**四、劳动报酬和福利待遇**

**第八条** 经甲方与用工单位商定，甲方采用以下第\_\_\_\_种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月 \_\_\_\_日前足额支付:

1.月工资\_\_\_\_\_\_元。

2.计件工资。计件单价为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3.基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方月基本工资\_\_\_\_\_\_元，绩效工资计发办法为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

4.约定的其他方式\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

**第九条** 乙方在试用期期间的工资计发标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_或\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

**第十条** 甲方不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

**第十一条** 甲方未能安排乙方工作或者被用工单位退回期间，甲方应按照不低于甲方所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

**第十二条** 甲方应当要求用工单位对乙方实行与用工单位同类岗位的劳动者相同的劳动报酬分配办法，向乙方提供与工作岗位相关的福利待遇。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。

**第十三条** 甲方应当要求用工单位合理确定乙方的劳动定额。用工单位连续用工的，甲方应当要求用工单位对乙方实行正常的工资调整机制。

**五、社会保险**

**第十四条** 甲乙双方依法在用工单位所在地参加社会保险。甲方应当按月将缴纳社会保险费的情况告知乙方，并为乙方依法享受社会保险待遇提供帮助。

**第十五条** 如乙方发生工伤事故，甲方应当会同用工单位及时救治，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乙方被诊断、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、职业培训和劳动保护**

**第十六条** 甲方应当为乙方提供必需的职业能力培训,在乙方劳务派遣期间，督促用工单位对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方和用工单位组织的培训，提高职业技能。

**第十七条** 甲方应当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，并在乙方劳务派遣期间督促用工单位执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

**第十八条** 甲方如派遣乙方到可能产生职业危害的岗位,应当事先告知乙方。甲方应督促用工单位依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，对乙方进行劳动安全卫生教育和培训，提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为劳动者建立职业健康监护档案，在乙方上岗前、派遣期间、离岗时对乙方进行职业健康检查。

**第十九条** 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。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。

**七、劳动合同的变更、解除和终止**

**第二十条** 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

**第二十一条** 因乙方派遣期满或出现其他法定情形被用工单位退回甲方的，甲方可以对其重新派遣，对符合法律法规规定情形的，甲方可以依法与乙方解除劳动合同。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，并以书面形式变更合同相关内容；乙方不同意重新派遣的，依照法律法规有关规定执行。

**第二十二条** 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。甲方应在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

**第二十三条** 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

**八、劳动争议处理**

**第二十四条** 甲乙双方因本合同发生劳动争议时,可以按照法律法规的规定进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

**第二十五条** 用工单位给乙方造成损害的，甲方和用工单位承担连带赔偿责任。

**九、其他**

**第二十六条** 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

**第二十七条** 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

**第二十八条** 本劳动合同一式\_\_\_\_份，双方至少各执一份，自签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章） 乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日 年 月 日

参考文献

[1] 《中华人民共和国劳动法》 1994年7月5日 中华人民共和国主席令 第二十八号

[2] 《中华人民共和国劳动合同法》 2007年6月29日 中华人民共和国主席令 第六十五号

[3] 《国务院关于修改《工伤保险条例》的决定》 2010年12月20日 中华人民共和国国务院令 第586号

[4] 《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》 2012年12月28日 中华人民共和国主席令 第七十三号

[5] 《劳务派遣行政许可实施办法》 2013年6月20日 中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第19号

[6] 《劳务派遣暂行规定》 2014年1月24日 中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第22号

[7] 《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》 2018年12月29日 中华人民共和国主席令 第二十四号

[8] 《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》 2020年10月28日 粤人社规〔2020〕43号

[9] 人力资源社会保障部办公厅关于发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》的通知（人社厅发〔2025〕6号）

