

紫阳县敬老院购买管护人员服务项目 劳务派遣协议

甲方（用工单位）：紫阳县民政局

法定代表人：李晓华

地址：紫阳县城关镇桥沟路 28 号

联系电话：0915-4421516

乙方（派遣单位）：安康创腾实业有限公司

法定代表人：李茂川

地址：安康高新区万达安康之眼 B 栋 30F

联系电话：0915-8190099

开户银行：工商银行安康解放路支行

银行账号：2607 0650 0920 0259 092

根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，就紫阳县敬老院购买管护人员服务项目（项目编号：SXSD-2026-CG-003）甲方使用乙方派遣的劳动者事宜，达成如下协议：

第一条：派遣岗位和人员数量

1.1 乙方按照甲方要求，派遣人员至甲方全县 12 所敬老院（中心敬老院、城关敬老院、洞河敬老院、高桥敬老院、汉王敬老院、蒿坪敬老院、红椿敬老院、焕古敬老院、洄水敬老院、毛



坝敬老院、双安敬老院、双桥敬老院），从事护理服务及后勤保障服务工作。共需派遣护理员及炊事员约 180 名，具体岗位及人数分配根据甲方实际需求确定。

1.2 上述护理服务及后勤保障服务岗位属于辅助性岗位，是为敬老院主要业务提供支持服务，不涉及敬老院核心业务决策等工作。

1.3 甲方提前以书面形式向乙方明确派遣岗位、人数、工作内容、工作地点等详细要求。

第二条：派遣期限

本协议派遣期限自 2026 年 5 月 8 日起至 2027 年 5 月 8 日止，服务期 1 年。

第三条：人员聘用要求

3.1 护理员

- (1) 需具备初中及以上学历。
- (2) 处于符合法定劳动年龄范围内。
- (3) 必须持有健康证，身体健康，精神饱满，穿戴整洁。
- (4) 有敬业精神，遵纪守法，品行端正，愿意履行相应的职责义务。
- (5) 无违法犯罪记录、无不良行为记录等。
- (6) 具有所聘岗位相适应的其它资格条件。

3.2 炊事员

- (1) 学历要求为初中及以上。
- (2) 符合法定劳动年龄范围。



(3) 必须持有健康证，身体健康，精神状态良好，注重个人卫生，穿戴整齐。

(4) 具备敬业精神，遵守法律法规及职业道德规范，品行良好，愿意履行岗位职责。

(5) 无违法犯罪记录、无不良行为记录等

(6) 具备与炊事岗位相匹配的其他资格条件。

乙方派遣人员试用期满 5 个工作日内，甲方应告知乙方派遣人员的工作情况，以便乙方办理相关手续。甲方及时将派遣人员的工作、考核等情况反馈乙方，便于甲乙双方共同做好派遣人员的管理工作。

第四条：劳动报酬和社会保险费

4.1 乙方派遣到甲方工作的劳动者的劳动报酬，由乙方根据敬老院实际的工资薪酬及绩效管理作为指导意见，制定派遣劳动者的薪酬方案，薪酬方案需报甲方备案后执行。

4.2 劳动报酬包括员工的工资及社保费用，具体工资数额根据乙方制定并备案的薪酬方案，结合劳动者实际工作表现确定。

4.3 乙方负责为派遣劳动者缴纳社会保险费。社会保险费的缴纳基数和缴纳比例按照国家 and 地方政府的规定执行。

4.4 员工差旅费。乙方派遣至紫阳县各敬老院的员工，因工作所产生的差旅费用，填写派差单、差旅费报销单等由甲方审核并按照相关规定支付差旅费用。

4.5 员工工龄工资。派遣员工在甲方敬老院实际工作满 1 年起开始计算工龄工资，工龄工资按照每年 20 元的标准逐年递增。所产生的工龄工资费用由甲方按月支付给乙方，由乙方代发。



4.6 员工年终考核奖。奖励标准：工作满 1 年以上（含 1 年），年终考核合格的员工发放考核奖 1500 元 / 人。

奖金发放：在完成年度考核后的 10 个工作日内，甲方将年终考核奖支付至乙方账户。乙方应在收到款项后的 5 个工作日内，将奖金发放至员工个人工资账户。

第五条：工作时间和休息休假

5.1 甲方应按照国家 and 地方政府的规定，结合敬老院工作实际情况，为派遣劳动者合理安排工作时间和休息休假（每人每月 4 天假期）。

5.2 派遣劳动者在甲方工作期间，依法享受国家规定的法定节假日、婚假、产假、陪产假等休息休假权利。

第六条：劳动保护和劳动条件

6.1 甲方应按照国家 and 地方政府的规定，为派遣劳动者提供必要的劳动保护和劳动条件，保障劳动者在敬老院工作期间的人身安全和身体健康。

6.2 因敬老院具有社会福利性质，所有开支具有专项性和特殊性。经甲乙双方协商，由甲方为派遣劳动者免费提供住宿，但派遣劳动者每月的伙食费应由乙方自行承担。派遣劳动者每月伙食标准按照各敬老院的餐饮标准执行，由各敬老院自行收支，按要求做好收支台账。

6.3 甲方应建立健全劳动安全卫生制度，对派遣劳动者进行劳动安全卫生教育和培训，提高劳动者的安全意识和自我保护能力。

第七条：劳动纪律和规章制度



7.1 派遣劳动者应遵守甲方关于敬老院管理的劳动纪律和规章制度，服从甲方的工作安排和管理。甲方有权对派遣劳动者违反劳动纪律和规章制度的行为进行处理，但处理方式应符合法律法规的规定。

第八条：劳动者的退回和乙方的补充派遣

8.1 甲方有权将派遣劳动者退回乙方的情形包括：

- (1) 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的；
- (2) 劳动者严重违反甲方劳动纪律和规章制度的；
- (3) 劳动者严重失职、营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- (4) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(5) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的；

(6) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(7) 本协议期满或者双方约定的退回条件出现的。

8.2 甲方退回派遣劳动者时，应提前 5 日书面通知乙方，并说明退回理由。乙方应在接到通知后 5 日内，办理相关手续。

8.3 在合同期内，甲方可随时要求乙方及时招聘相应人员，乙方每次向甲方提供的人员人数及要求均由甲方确定。因甲方需求变化导致人员调整，乙方应按照甲方要求，及时补充派遣符合条件的劳动者。

8.4 乙方应在接到甲方补充派遣要求后的 5 个工作日内，启动招聘流程，向甲方提供符合条件的候选人名单，确保在接收到补充派遣要求后 7 个工作日内完成人员补充派遣工作。

第九条：费用结算和支付



9.1 本协议期限内劳务派遣费用总额为：捌佰肆拾贰万肆仟圆整（¥8,424,000.00）。若因增加或削减派遣人员人数导致上述费用总额发生改变，需甲乙双方共同审核后，原则上不得超过劳务派遣费用总额。

9.2 甲方应向乙方支付的费用包括：

9.2.1 乙方为派遣劳动者支付的工资：乙方应按照国家各敬老院的实际工资薪酬及绩效管理制度为指导意见，制定具体的薪酬方案，并向甲方备案，结合劳动者实际出勤及考核情况核算。计算方式为：每位劳动者月工资÷当月应出勤天数×实际出勤天数。实际出勤天数以甲方制作的出勤考核表为准。

9.2.2 乙方为派遣劳动者缴纳的社会保险费：依据国家和地方政府规定的缴纳基数与缴纳比例，由乙方核算每月应缴纳的社会保险费用总额。甲方应按照乙方提供的缴费明细及有效缴费凭证，按时足额支付该项费用。

9.2.3 关于上述工资与社会保险费的规定：乙方需在每月20日前，制作纸质版《派遣人员工资发放和社会保险缴纳明细表》，上述明细表需加盖乙方公司印章和乙方负责人员签字，并开具正式发票交至甲方，甲方按实际金额支付给乙方。同时甲方认为有需要时，可随时要求乙方提供完整的工资发放、社会保险缴纳凭证，包括但不限于工资银行流水单、社会保险缴纳证明等，乙方应无条件配合甲方，若乙方拒不提供，甲方有权暂缓上述费用的支付，待双方核实无误后发放。

9.1.3 乙方的劳务派遣服务费：本协议期限内劳务派遣服务费总额为：叁拾贰万肆仟元整（¥324000.00）。劳务派遣服务费以派遣劳动者人数为基数，按照每人每月150元的标准计算。若派遣期间内，派遣劳动者人数发生变动，甲方应在变动当



月及时通知乙方，乙方根据实际派遣人数调整劳务派遣服务费金额。

9.2 费用支付方式：乙方应在每月25日前，向甲方开具合法有效的发票，发票内容应清晰注明各项费用明细，甲方审核无误后，应在7个工作日内，将本月应支付给乙方的上述所有费用，一次性支付至乙方指定的银行账户。

9.3 费用结算争议：若甲方对费用结算存在异议，应在收到乙方费用明细后的5个工作日内，以书面形式向乙方提出。双方应共同核对相关数据，协商解决争议。

第十条：服务要求

10.1 员工工资发放要求：乙方根据向甲方备案的工资薪酬方案按实发放员工工资，严格遵循相关劳动法规定。

10.2 乙方负责与招聘人员签订劳动合同，确定劳动关系，并将签订的劳动合同复印件提供至甲方备案。

10.3 乙方负责招聘人员的薪酬发放，依法为派遣人员办理社会保险手续并按时缴纳保险费用；为新签及终止、解除劳动合同的派遣人员及时办理社会保险关系转移等事宜。确保及时、准确、妥善，避免发生劳动仲裁、诉讼事件。若因乙方原因导致此类事件发生，乙方应承担全部责任，并负责处理相关事宜，避免给甲方带来不利影响。

10.4 乙方负责处理招聘人员提出的劳动仲裁、诉讼等事宜，承担相应法律后果，不得影响甲方正常工作秩序。

10.5 乙方负责员工辞退、解除合同等相关工作，其中员工违反相关工作纪律的，应及时辞退，并将辞退原因及相关处理情况书面告知甲方。



10.6 乙方负责招聘人员的档案管理，确保档案资料完整、准确、安全，并按照甲方要求及时提供相关档案信息。

10.7 乙方制定考核标准，并以此为依据对招聘人员进行每月考核及日常管理。甲方制定工作人员管理规定，依据此评定聘用人员岗位适配度，并配合乙方的考核工作。

10.8 甲方确定员工的名单后，乙方应确保5个工作日内办理完毕劳动合同签订手续，及时向甲方提供相应人员，并提交人员入职相关资料。

10.9 乙方应确保和谐、稳妥的处理招聘人员的劳动仲裁、劳动诉讼及人事仲裁事件，避免妨碍甲方的正常工作或给甲方带来不利社会影响。

10.10 乙方应对派遣员工进行入职培训和在职培训，以提升员工素质和服务质量，培训需包含职业道德、工作规范等内容，培训内容根据岗位需求动态调整，加强派遣人员安全教育管理。

10.11 乙方与招聘人员确定聘用关系后（提供相应的证明材料），须将该材料提供至甲方备案。

10.12 乙方组织派遣人员每年进行体检，体检报告报甲方备案。

10.13 甲方有权随时检查乙方账务、人员管理等资料，乙方应予以配合。

第十一条：违约责任

11.1 甲乙双方应严格履行本协议约定的义务。如一方违反本协议，应承担违约责任，并赔偿对方因此遭受的损失。

11.2 【甲方逾期付款】如甲方未按照本协议约定的时间和方式支付费用，每逾期一日，应按照协议中约定的每月劳务派遣服



务费 2%向乙方支付违约金。逾期超过 30 日的，乙方有权暂停派遣服务，并要求甲方支付已发生的费用和违约金。但甲方因人员工作调动致使资金审核流程繁琐，逾期支付的不视为违约。

11.3 【乙方未按约定派遣人员】

若乙方未按照本协议约定的时间和质量要求派遣劳动者，应按照本协议期限内劳务派遣服务费总额的 5%向甲方支付违约金，并退还甲方已支付的本协议中 9.2.1 和 9.2.2 约定的费用。

若派遣的人员不符合岗位要求（如学历、资质、健康状况等不符），乙方应在接到甲方通知后的 7 个工作日内，重新派遣符合要求的人员。若因此导致甲方产生额外费用（如重新招聘费用、培训费用等）或造成生产经营损失的，乙方应承担赔偿责任，赔偿金额按照甲方实际损失计算，包括但不限于因人员不匹配导致的敬老院服务质量下降引发的改善、处理费用、为解决人员问题而支付的第三方服务费用或者自行招聘产生的招聘费用、人员工资、缴纳的社保费用等。

11.4 【乙方未与劳动者签订劳动合同】若乙方未及时与派遣劳动者签订劳动合同的，视为乙方违约，乙方需向甲方支付违约金，违约金计算方式为：以本协议期限内劳务派遣服务费总额的 1%为计算基数，再乘以未签订劳动合同的总人数。

11.5 【乙方克扣工资与不足额缴纳社保】若乙方出现克扣派遣劳动者工资的情况的，视为乙方违约，乙方需向甲方支付违约金，违约金计算方式为：以本协议期限内劳务派遣服务费总额的 1%为计算基数，再乘以克扣工资和不足额缴纳社保的总人数。

若因乙方克扣工资或未足额缴纳社保导致甲方承担连带责任，如劳动部门要求甲方先行代为发放工资或社保部门要求甲方协助追缴、对甲方进行行政处罚等，乙方应全额赔偿甲方的损失，包



括甲方代付的工资、支付的罚款、因处理社保问题而产生的额外办公费用等。

11.5 【乙方劳动仲裁、诉讼处理不当】若乙方因处理派遣劳动者提出的劳动仲裁、诉讼等事宜不当，给甲方带来不利社会影响或甲方接受到派遣劳动者的投诉（包括但不限于派遣劳动者直接投诉、信访、仲裁庭法院的通知等），乙方应承担全部赔偿责任，赔偿范围包括但不限于甲方的实际损失赔偿费用、因处理纠纷而支付的费用（如律师代理费、代为支付工资费用等）。同时，乙方应按照本协议期限内劳务派遣费用总额的 5%向甲方支付违约金。

本合同生效后，任何一方违约，守约方为维护权益，向违约方追偿的一切费用，包括但不限于律师费、诉讼费、保全费、鉴定费、差旅费均由违约方承担

第十二条：协议的变更、解除和终止

12.1 本协议的变更或补充需经双方协商一致，并签订书面协议。

12.2 在本协议履行期间，如一方出现下列情形之一，另一方有权解除本协议：

- (1) 严重违反本协议约定的；
- (2) 因不可抗力导致本协议无法继续履行的；
- (3) 法律法规规定的其他情形。

(4) 本协议期满，双方未续签的，本协议自动终止。协议终止后，乙方应协助甲方妥善处理派遣人员的后续事宜。

12.3 甲方单方解除权



若乙方出现以下严重违约情形之一，甲方有权单方解除本协议：

- (1) 若乙方未按照本协议约定的时间和质量要求派遣劳动者累计达 10 人次以上，或未履行服务要求中的各项义务，经甲方书面通知后 7 个工作日内仍未改正的；
- (2) 乙方派遣的人员在具体工作中给甲方造成重大损失，损失金额达到人民币 50000 元以上的；
- (3) 乙方派遣的人员在具体工作中致使敬老院范围内的任意第三人发生人身、财产等损害赔偿事故的，且乙方未能足额承担赔偿责任的；
- (4) 乙方未签订劳动合同、未按时支付派遣劳动者工资、未依法缴纳社保等情况累计达 5 人次以上，等其他严重影响劳动者权益和甲方正常运营秩序情形的；
- (5) 若派遣劳动者在甲方工作期间，出现严重违反甲方劳动纪律和规章制度、严重失职营私舞弊给甲方造成重大损害等重大过错行为，甲方将劳动者退回乙方，若此类退回情况累计达 3 人次以上的。

甲方行使单方解除权时，应通知乙方，协议自解除合同通知书到达乙方时解除。

第十三条：意外事故及责任承担

13.1 乙方作为派遣人员的法定雇主，应依法为其办理工伤保险或人身意外伤害保险。派遣人员在派遣期间因工作原因发生工伤、工亡或意外事故的，由乙方承担全部法律责任，包括但不限于工伤认定、劳动能力鉴定、经济赔偿及善后处理事宜。



13.2 若因乙方未依法缴纳工伤保险导致派遣人员无法享受工伤保险待遇的，乙方须自行承担全部赔偿责任，并赔偿甲方因此遭受的损失（包括但不限于行政处罚、连带赔偿等）。

第十四条：争议解决

14.1 甲乙双方在履行本协议过程中发生争议，应首先通过友好协商解决；协商不成的，任何一方均有权向紫阳县人民法院提起诉讼。

第十五条：其他条款

15.1 本协议未尽事宜，按照国家和地方政府的有关规定执行。

15.2 本协议一式肆份，甲乙双方各执贰份，具有同等法律效力。本协议自双方签字（盖章）之日起生效。

甲方（盖章）：紫阳县民政局

法定代表人或授权代表（签字）：_____

签订日期：2026年5月8日

乙方（盖章）：安康创腾实业有限公司

法定代表人或授权代表（签字）：_____

签订日期：2026年5月8日

