# 人力服务合同范本(精选6篇)

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-01-14

*人力服务合同范本1劳动合同的三种不同的期限。固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限。无固定期限劳动合同并不是不能解除的合同。只要出现《劳动合同法》规定的情形，无论是用人单位还是劳动者，都有权依法解除合同。无固定期限的...*

**人力服务合同范本1**

劳动合同的三种不同的期限。固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限。

无固定期限劳动合同并不是不能解除的合同。只要出现《劳动合同法》规定的情形，无论是用人单位还是劳动者，都有权依法解除合同。

无固定期限的规定：

(1)根据订立劳动合同应遵循的原则，只要用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

(2)有下述法定情形之一，劳动者只要提出或者同意续订、订立劳动合同的除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

A、劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

B、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的

C、连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同

D、用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

**人力服务合同范本2**

甲方（聘请方）：\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_

乙方（受聘方）：\_\_\_\_\_\_

甲乙双方经充分协商，由甲方董事会决议、且经甲方股东会批准，聘请乙方担任甲方CEO一职，双方形成劳动关系，在本协议约定期限内由乙方行使甲方公司经营权。特此约定，以兹双方共同遵守。

甲方经董事会决议，聘请乙方担任甲方的CEO。根据国家的法律、法规和规定，按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本合同。

>第一条聘用期限：

1、聘用期限为一年，自20xx年6月18日起至20xx年6月17日止。

2、聘用合同期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。

3、本协议期限届满后，任何一方不再续订聘用合同的，应在合同期满前一个月书面通知对方。

>第二条经营管理模式

1、乙方在甲方公司担任CEO职务期间内，全面负责公司管理、经营、市场开拓工及财务管理工作；

2、乙方按照甲方公司章程及本合同约定行使职权，享有权利，履行义务。

>第三条甲方运营资金注入及使用

1、甲方自本协议签字之日起10个工作日内，向甲方公司账户注入资金人民币10万元，作为乙方从事公司经营活动的运营资金；

2、乙方需在公司章程规定及本合同约定范围内使用上述运营资金，该资金只能用于公司经营管理活动。

>第四条乙方工资福利待遇

1、乙方月工资标准为元；

2、甲方额外每月（最好修改成每个季度，使用季度核算制）向乙方支付补贴2，000元，此补贴包括但不限于车补、通讯费补贴等。

3、甲方将公司每月毛利润的20%作为绩效奖金发放给乙方，此项奖金支付需经甲方法定代表人（或者董事会）审核通过后，方可支付。

4、乙方社会保险待遇：。

>第五条甲方的权利与义务

1、对公司资产拥有所有权；

2、对乙方在贯彻执行国家法律、法规、政策和公司财产的使用、保护等方面进行监督检查；

3、甲方有权指派一人担任公司监事，直接负责监督乙方在职期间的工作，监督乙方对启动资金的使用情况等；

4、甲方指派一人作为公司财务负责人，负责人全面管理公司的财务工作，保管财务专用章、法定代表人印鉴，负责公司费用报销及资金收支审核，管理公司日常经营账目，制作财务报表，对乙方负责并报告工作；

5、甲有权对乙方超出日常公司运用范围内的其它行为予以制止。

>第六条乙方的权利义务

1、主持公司的生产经营管理工作，组织实施董事会的各项决议并向董事会报告工作，自主安排并组织指挥公司日常采购、和销售等工作，制定公司年度发展投资计划、年度经营计划、年度财务收支计划，并提交甲方董事会审批。

2、组织实施经董事会决议批准的上述公司年度发展投资计划、年度经营计划、年度财务收支计划。

3、遵守法律法规和财务会计制度，根据实际需要，拟订公司内部管理机构设置方案，组织编制公司的各项具体规章和基本管理制度。

4、受董事会委托代表公司签署各类经济合同，代表公司参加各项社会活动。

5、对于超越本人职权范围需由董事会讨论的重大事项，应及时向董事会报告并可提议召开临时董事会。

6.乙方对下列事务享有审批权：

人民币元以下的公司业务管理支出；

人民币元以下的单项财务费用；

人民币元以下所属员工一次性借支；

经董事会审核后的员工工资审批；

低于元以下的产品销售合同及零星设备进购合同；

凡超出上述1至5项权限范围者，均报董事会书面批准；

董事会书面授权的其他审批权限。

7、由乙方指派人员负责保管公司财务章、公章、合同章等印鉴（建议对公章、合同章、财务章、法定代表人等印鉴由甲方指派专人管理，制定印章管理制度，使用时按照制度规定履行审批手续）

8、乙方必须在甲方公司的法定经营范围内从事经营活动（以甲方企业法人营业执照为准）。

9、乙方向公司做出以下承诺：

直接对董事会负责，在董事会决策和领导下开展工作；

将会在其职责范围内行使权利，不会越权；

严格履行董事会授予的职责和权利；

遵守公司各项规章制度规定，维护公司利益；

充分发挥个人领导和管理能力，推动公司业务的迅速增长，为公司谋取最大利益；

建立科学的管理体系，并检查执行情况；

当自身的利益与公司和股东的利益有冲突时，应当遵循公平合理和诚信的原则，此原则包括（但不限于）履行下列义务：

忠实义务：

（一）不利用职权或者其他非法收入，不得侵占公司的财产；

（二）不挪用公司资金；

（三）不将公司资产或者资金以其个人名义或者其他个人名义开立账户存储；

（四）不违反公司章程的规定，未经股东大会或董事会同意，将公司资金借贷给他人或者以公司财产为他人提供担保；

（五）不违反公司章程的规定或未经股东大会同意，与本公司订立合同或者进行交易；

（六）未经股东大会同意，不利用职务便利，为自己或他人谋取本应属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与本公司同类的业务；

（七）不接受与公司交易的佣金为己有；

（八）不擅自披露公司秘密；

（九）不利用其关联关系损害公司利益；

（十）不利用内幕信息为自己或他人谋取利益；

（十一）对甲方的财产无处分权，包括但不限于转让、转移、抵押、质押、出租、赠与等；

（十二）聘用经营期间，若以甲方的名义贷款，须经甲方董事会书面同意；

（十三）法律、法规及《公司章程》、《CEO细则》规定的其他忠实义务。

乙方违反

条规定所得的收入，应当归公司所有；给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

勤勉义务：

（一）对公司的定期报告签署书面确认意见，保证公司所披露的信息真实、准确、完整；

（二）如实向董事会提供有关情况和资料，不妨碍董事会行使职权；

（三）接受董事会对其履行职责的合法监督和合理建议；

（四）法律、法规及《公司章程》、《CEO细则》规定的其他勤勉义务。

乙方违反

条规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

10、乙方应于每月30日前据实向甲方董事会报送乙方的财务报表。

11、乙方应依法纳税，按时清偿银行借款和其他债务，及时收回应收款。

>第七条合同解除

乙方违反本合同约定，经甲方指出后30日内不纠正的，或者甲方董事会认为乙方不能胜任CEO工作而决议不再聘用乙方的，甲方有权单方解除合同，并不承担任何责任。

>第八条乙方离职审计

因合同到期或者提前解除的，甲方有权对于乙方经营管理期间的甲方资产进行清产核资，清产核资由甲方聘请的中国注册会计师进行。

>第九条乙方离职工作交接

因合同到期或者提前解除，乙方需在甲方限定期限内向甲方指定人员办理工作交接，如因乙方怠于履行离职工作交接手续的，需向甲方支付违约金元，给甲方造成额外损失的，需给予经济赔偿。

>第十条违约责任：

除本合同另有约定外，任何一方均不得单方终止本合同。如一方未到合同履行期限终止合同，应向对方偿付违约金人民币5万元。乙方不全面履行本合同致使本合同被甲方解除的，乙方应向甲方偿付违约金人民币万元，乙方违反本合同给甲方造成损失的，还应当赔偿甲方的全部损失。

>第十一条争议解决

因履行本合同发生争议的，双方应友好协商解决，如协商不成的，可向甲方住所地人民法院提起诉讼解决。

>第十二条其它约定

1、乙方与甲方签订的《劳动合同》约定内容与本合同约定不一致的，以本合同约定内容为准。

2、本合同履行过程中如有未尽事宜，应由双方共同协商，签订补充协议，补充协议同本合同具有同等法律效力。

3、本合同一式四份，由甲方盖章、乙方签字后生效，由甲乙双方各执两份为凭。

甲方：（盖章）

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

乙方：\_\_\_\_\_\_（签字）

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

**人力服务合同范本3**

很多企业在签订劳动用工合同及实践和执行的过程中，没有严格执行法律的规定。在签订合同之前，履行合同的过程中，存在没有依据法律规定而造成的各种风险。在用工结束后，企业对劳动关系进行解除时，在管理上也会存在很多风险和疏忽。《劳动合同法》的颁布和实施，给企业劳动合同管理带来挑战，它在有效保护普通职工合法权利和义务的基础上，对当前企业的人力资源管理也提出了更高的要求。企业必须严格按照法律程序和要求与劳动者之间签订合理的《劳动合同》，并做好劳动合同的管理工作，严格按照劳动合同履行自己的职责和义务；同时，劳动者也可以通过法律来维护自己的合法权益。如果企业为了自身的利益无视法律要求，必然会对企业的人力资源管理工作带来一定的风险，甚至影响到企业的稳定发展。因此，企业必须加强劳动合同的管理工作，提高人力资源管理工作人员的法律意识和工作责任感，有效规避企业人力资源管理工作的风险。

>一、我国企业人力资源管理工作中存在的风险

在市场经济迅速发展和经济全球化趋势加快的新时期，企业之间的竞争越来越激烈，大部分企业把主要精力放在了如何提高生产效率和经济效益上，却对人力资源管理工作重视不够，以至于在人力资源管理中出现了各种各样的风险问题。比如招聘到的员工综合素质不够高，不符合企业发展的需求、对员工的培训工作不到位、员工对企业的新政策或薪资制度不满意、高级技术人员或骨干突然离职等等，都属于人力资源中的风险问题。这些看似与企业的生产效率和经济效益无关的问题，其实会严重影响到企业的正常运行和健康稳定发展，甚至还有可能对企业造成不可估量的损失。因此，企业在发展运营的过程中，必须对企业的人力资源管理中的风险引起高度的重视，尤其是当前的高新技术发展企业，对高等技术人才和学习型人才的依赖性比较大，更应该重视人力资源管理中的风险规避问题。下面就我国当前的企业中的人力资源管理工作中常见的风险问题分析如下：

>（一）人力资源管理不到位导致的风险

1、企业没有和劳动者之间签订合法的劳动合同就用工。自20xx年1月1日起新的《劳动合同法》实施以来，有部分企业仍然无视合同法的存在，不和劳动者之间签订合法的劳动合同，主要表现在以下两种情况：一是企业在劳动者工作一个月以后签订了劳动合同，这种情况是符合国家的相关法律规定的；另一种是劳动者工作时间超出了一个月甚至更长时间才补签劳动合同的，这种情况就违背了国家的相关法律规定，是应该受到相应的法律惩罚的。在新的《劳动合同法》中有明确的规定，企业除了要支付给员工在满一个月而没有达到一年的期间内的员工的2倍工资之外，还需要与员工补签劳动合同，在员工不愿与企业订立劳动关系时才终止劳动合同。2、劳动者由于非个人原因更换工作工龄没有连续计算。按照新的《劳动合同法》中相关条例规定，劳动者如果不是因为个人原因而更换了工作岗位或工作单位，劳动者在当前工作岗位或工作单位的工龄应该延续上一个工作岗位或工作单位连续计算，而不是从新计算工龄。由于这一点和以前的国家的相关规定有所改变，因此很容易在这一点出现问题，导致人力资源管理风险的发生。

>（二）人力资源管理经济引发的风险

所谓的人力资源管理经济引发的风险，就是指由于企业中途终止了劳动合同或没有按照劳动合同来履行自己的职责而是违规操作，从而导致了需要按照法律程序支付给劳动者相应的补偿金或上交一定的罚款。国家在新的《劳动合同法》中有特别明确的规定，如果企业单方面中途终止了劳动合同的履行，必须支付给劳动者相应的合理的经济补偿，并且补偿金数额为合同终止签订一个月的平均收入（含税费）。企业的这种由于经济补偿金所导致的风险通常都是一直存在的，只是经济补偿金是以隐性的形式存在的。企业终止合同会带来相应的经济损，那么如果企业不终止合同是不是就万事大吉了呢？答案是否定的。不终止劳动合同只是暂时延缓了经济补偿而已，因为劳动派遣人员同样受到国家的《劳动合同法》的保护，劳动派遣单位付给劳动者的经济补偿金也是一个不小的数目。

>（三）企业违规操作带来的经济风险

1、自企业和劳动者建立雇佣关系之日起，雇佣关系达到一个月但是还不满一年的情况下，如果企业仍然没有和劳动者之间签订合法的劳动合同，企业应当支付劳动者双倍的工资。2、企业无视相关规定，没有和劳动者签订“无固定期限”的劳动合同时，企业应当从签订合同之日起，支付劳动者双倍的工资。3、企业不顾劳动者利益，违反国家相关的法律规定，私自解除和劳动者之间的劳动合同，企业必须支付劳动者双倍的经济补偿。4、企业违反国家的相关法律规定，不按照常规支付劳动者报酬，劳动者加班时也不按照国家的相关规定支付，这种情况下，企业必须向劳动者支付经济补偿。

>（四）人力资源机制带来的风险

我国的《劳动合同法》明确规定，劳动者只要在同一个企业连续工作满十年的，“连续二次订立固定期限劳动合同”的，就可以与该用人单位签订“无固定期限劳动合同”。这一规定在一定程度上相应地提高了企业中签订“无固定期限劳动合同”的劳动者的数量，促进了企业中的劳动合同朝着长期化发展的趋势，相应地减少了企业中劳动者的频繁流动现象，有效避免了企业或用人单位随意终止劳动合同进行人员调整的现象，促进了劳动者的稳定就业，但是对企业的灵活用人机制产生一定的影响，影响了在市场上的竞争力。

>二、强化劳动合同管理在化解企业人力资源风险方面的作用

劳动合同是明确用人单位或企业和劳动者之间的一种法律形式，同时也是人力资源管理工作中的一个重要组成部分。加强和完善劳动合同的管理工作对于促进企业的和谐稳定发展、提高企业的竞争力具有重要的意义。这不仅是因为劳动合同可以约束企业中不和谐现象的滋生，更重要的是可以为企业的人力资源管理工作进行新员工的专业培训、绩效考核、奖罚制度、薪酬制定等各项工作奠定基础。但是，如果企业的相应的劳动合同管理在制定不完善，就有可能在劳动合同的履行过程中出现各种各样的问题，影响到企业员工的工作积极性和工作效率，阻碍企业的和谐健康稳定发展。因此，企业或用人单位必须提高对劳动合同的重视程度，充分发挥劳动合同在人力资源管理中的协调作用，促进企业的和谐健康稳定发展。

>三、强化劳动合同管理，化解企业人力资源风险的措施

为了能够化解企业人力资源管理的风险，需要加强对劳动合同的管理。主要从企业人力资源机制的风险，人力资源经济的风险和人力资源管理的风险这三个方面来解决。

>（一）化解企业人力资源机制的风险

企业人力资源机制的问题是劳动合同管理中的一个重要问题，而招聘是其中的一个方面，要招聘那些合适的人才，要严格制定招聘书，明确招聘的条件，强调要全面考察应聘者各方面的素质，包括工作经历，心理素质等。现代企业面临的因素复杂，需要的人才类型各不相同，要根据各个岗位的需要来进行合理招聘。采用多种用工方式，用灵活的方式来管理员工。要按照岗位的性质来签订不同的劳动合同，要注重对无固定期限劳动合同的管理，是企业内部能够形成一个良好的竞争机制。这样才能全面化解企业企业人力资源机制的风险。

>（二）降低企业人力资源成本的风险

企业是以盈利为目的而进行生产经营活动的组织，企业的人力资源成本构成了企业支出的一部分，强化对劳动合同的管理，尽量降低企业的人力资源成本。一般常用的方式是通过设置劳动合同“终止准备金”来合理的消化终止劳动合同的成本。另一个重要的方面就是对违规成本的控制。企业要做到规范的用工，就需要按照劳动合同签订的程序来进行。企业在人力资源管理的过程中，必须依据企业自身的发展现状和劳动者的具体要求，按照国家的法律程序和劳动者之间签订科学合理的双方没有争议的劳动合同。劳动合同要以以书面形式签订并且经过劳动者的签名和企业的签名认可，明确双方的权利、责任和义务。严格按照我国《劳动合同法》的相关规定，企业或用人单位要在劳动者入职一个月之内和劳动者签订合法的劳动合同。明确双方的职责、权利和义务，降低企业人力资源管理中的风险指数。

>（三）降低企业人力资源管理的风险

首要前提就是依法建立和完善劳动合同制度。在建立劳动和同时，要在国家的相关法律制度下进行，内容包括建立必要的规章制度，建立和完善劳动合同管理制度、员工的休假和福利制度、岗位的奖励标准，这样能够让企业有一个比较明确的管理依据。另外还要注重对劳动合同台账管理的建设。劳动合同不是一成不变的，对劳动合同的签订和变更需要有一个劳动合同台账来保证进行。台账管理基本上包括了员工的考勤台账，社保台账，休息休假台账和人事管理台账。只有规范这些台账的管理，才能避免出现人力资源管理不到位的地方，从而规避相应的风险。

>四、结语

综上所述，企业必须对劳动合同的管理引起高度的重视，做好劳动合同的管理工作，已发签订、履行、终止劳动合同，才能有效规避企业人力资源方面的风险。现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，通过做好企业劳动合同的管理，能够为企业提供合适的人才，是企业不断的化解人力资源管理的风险，从而促进企业的和谐发展。

**人力服务合同范本4**

甲方：

乙方：XXXX人才服务有限公司

>1、 服务内容

乙方代理甲方员工招聘服务

>2、 甲方必须：

（1）指定项目联络人 负责，提出招聘计划。

（2）普通操作工人的招聘信息须分时段提供。

>3、乙方必须：

（1）指定项目联络人负责协助客户制定招聘方案；

（2）具体执行招聘计划，配合客户需求；

（3）宣传资料设计制作；

（4）招聘广告信息发布、网站招聘信息发布；

（5）人才的初选、初试包括：简历接收、简历筛选、搜索人才库，遴选符合需求的人才接洽面试；

（6）乙方须全力加派人手负责甲方招聘。

>4、甲方保证

（1）甲方不得将乙方推荐的候选人或其他背景资料提供给他方，否则视为违约；

（2）甲方指定乙方为福建省区域总代理公司，负责甲方的一线员工招聘，乙方需满 足甲方的人员需求，保证生产。

>5、乙方保证

（1）具有为第三方提供人才服务的有效营业执照及人才中介许可证；

（2）在代理期限内，乙方应保证不以甲方和甲方相关工作人员的名义向应聘人员收取任何的费用，否则，经查处属实，甲方有权马上终止代理协议，并追究乙方的责任，要求乙方 承担因此给甲方造成的损失；

（3）在协议期限内，乙方按照甲方每月发布之通知及具体要求发布招募信息。乙方未接到甲方当月需求前不得进行招募活动，因发布虚假信息给社会造成不良影响，甲方有权马上 终止代理协议；

（4）在代理期限内，乙方保证不将在甲方公司工作的相关人员作为搜寻的对象，否则，经查处属实，甲方有权马上终止代理协议，并追究乙方责任。

>6、服务费用及付款条件

（1）方式：以计时方式计算薪资，元/小时。

（2）离职员工的当月代理费收取方式：离职人员当月工作不满一日的，甲方不支付薪资，第二日开始，以计时方式计算薪资。

（3）甲方按月支付乙方员工管理费 元每人每月，直至工作期满。

（4）付款由乙方提供正式发票后，甲方应在15天内付给乙方代理费。

（5） A、面试方法：乙方提前约定时间到甲方的指定地点面试；

B、上下班方面：

1)、食宿：

>7、协议终止

（1）此协议有效期为 年，从年 月 日起至 年 月 日。

（2）双方均有权解除协议，但必须提前30天以书面形式通知另一方，经对方书面同意后，可以终止本协议。

>8、知识产权及保密

（1）甲方提供的相关资讯的知识产权归甲方所有，乙方不得在本协议以外使用。

（2）本协议服务内容涉及一方业务机密部分，对方将自动遵循永久不透露原则负责保密。

>9、争议的解决

任何与本协议有关的争议，可提交甲方所在地法院管辖。

>10、本合同附录

附录一：招聘通知书

本合同附录是本合同的组成部分，具有同等的法律效力（相关通知书的传真件、电子邮件均有效）

>11、本协议自双方盖章后生效，一式两份，双方各执一份。

甲方：乙方：XXXX人才服务有限公司

日期： 年 月日日期： 年 月日

**人力服务合同范本5**

甲方（聘用单位）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（受聘人）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

丙方（担保人）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

兹因甲方工作需要，决定采用人事代理方式聘用乙方从事相关工作。经甲、乙双方协商一致，达成如下协议：

一、聘用期限

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月，其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_月。

二、聘用岗位及职责

乙方应服从甲方工作安排，在聘用期内履行以下义务：工作岗位：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职责及要求：遵守国家的法律法规，甲方的各种规章制度，接受甲方的劳动安全教育，遵守安全规章制度和操作规程，确保安全生产。

三、乙方完成本合同规定的岗位工作职责后，甲方应向乙方支付以下待遇

1．甲方以现金形式按月支付乙方工资，采取（月，周，日，定额）工资制，（月，周，日，定额）工资标准为人民币\_\_\_\_\_元。

2．甲方支付乙方的其他待遇（保险方面）：按照市人才交流中心规定。

3．甲方支付乙方必需的劳保用品和工作工具。

四、聘期管理

1．甲、乙双方执行\_\_\_\_\_市人才交流中心《人事代理合同\_\_\_\_\_号》。

2．聘用期间，乙方人事档案，人事关系由\_\_\_\_\_市人才交流中心代理，所需费用由乙方支付。

3．聘用期满后，经双方协商，可以续聘，续聘合同另行签订。

4．在聘期内任何一方提出解除聘用关系，须提前一个月以书面形式通知对方，并在征得对方同意后，方可根据规定解除聘用关系。

五、出现以下情况之一，甲方可以提前解除本合同

1．乙方在试用期内不符合聘用条件的；

2．乙方违反国家法律法规和甲方规章制度，情节较为严重的；

3．甲方因工作原因必须撤消岗位，又无法重新安排工作的；

4．乙方因病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作的；

5．乙方不服从甲方工作安排的；

6．按照国家及甲方有关规定可以解除聘用关系的。

六、甲，乙双方聘用关系解除或终止后，乙方自谋职业

七、甲，乙双方协商的其他条款合同终止不再续聘或解除合同的，乙方须按甲方规定办理离职手续。

八、本合同在执行期间产生的争议，由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心负责调解，调解不成的，任何一方可提请上级政府仲裁机构进行仲裁。

九、乙方若有违反本合同约定条款的，按甲方人事代理聘用人员有关规定承担相应责任。其他未明确的，按甲方有关规定执行。

十、丙方自愿为乙方提供担保，乙方若出现违反本合同约定事项，丙方承担连带责任。

十一、本合同经甲，乙，丙三方签（章）并经\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心鉴证后生效，合同期限届满，合同自行终止，甲，乙双方聘用关系终止。

十二、本合同一式四份，甲方、乙方、甲方人事部门、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市人才交流中心各执一份。

甲方（用人单位签字、公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

乙方（受聘人签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

丙方（担保人签）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

人才交流中心鉴证（公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**人力服务合同范本6**

委托方(甲方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

受委方(乙方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方根据工作需要，就人力资源事宜委托乙方推荐相关人才，供甲方聘用。甲、乙双方经友好协商，达成以下合同：

一、委托期限

甲方从\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日到\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日期间委托乙方向甲方推荐所需要人才。

二、委托业务

甲方需要人才时，应向乙方提供所需要人才的专业、自然状况的要求、职位人数、及工作内容的说明。

乙方按照甲方提供的上述资料，\_\_\_\_\_\_天内向甲方推荐相应人才供甲方选聘，直到甲方满意。

甲方根据乙方推荐的人才情况，挑出人选并工作时，即告委托成功。

三、委托费用

委托成功后，甲方应按招聘人才每个人￥\_\_\_\_\_\_元支付乙方委托费。

总费用为：￥\_\_\_\_\_\_元/人×人数。

四、委托定金

协议合同签订时，甲方支付给乙方合同总费用额的\_\_\_\_\_\_%作为定金。

若在合同规定期限内，乙方未能向甲方推荐合适人选，则应退还甲方定金。

五、结算

被推荐人工作之日起\_\_\_\_\_\_天内，甲方向乙方付清委托总费用。

六、本合同甲乙双方签字盖章后生效。

七、本合同一式贰份，甲、乙双方各执壹份。

甲方(签章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(签章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！