

人才派遣协议

甲方：北京市海淀区市场监督管理局

乙方：北京众博缘物业管理有限公司

根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》（以下简称“《劳动法》”）《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）《劳务派遣暂行规定》及相关法律法规和地方人民政府的有关规定，双方本着平等、自愿、合作的原则签订《人才派遣协议》（以下简称“本协议”），并共同遵守本协议所列条款。

第一章 总则

第一条 人才派遣服务期限从 2026 年 10 月 1 日起至 2027 年 09 月 30 日止。在此期间，甲乙双方合作实施“人才派遣”的人力资源管理模式。派遣人员是指经甲方同意用工并按照《劳动合同法》规定与乙方签订《劳动合同书》的人员。

第二条 甲乙双方必须遵守《劳动法》《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》及有关法律法规和规章的规定，严格履行本协议，共同维护派遣员工的合法权益。

第三条 派遣员工在甲方工作期间，由甲乙双方共同管理。

第二章 甲方的权利与义务

第四条 甲方的权利

1. 安排或调整派遣员工的工作岗位及工作任务，并按岗位要求进行管理。

2. 对派遣员工的工会组织和党团组织管理具有管理方式的选择权。

3. 派遣员工有下列情形之一的，有权立即要求乙方撤回并调换，且不承担任何责任（除本款第 5、6 条涉及的经济补偿金外）。涉及派遣员工造成的经济处罚或经济赔偿等问题时，由乙方按照甲方相关规章制度以及国家有关法律法规负责处理后将罚金或赔偿款返还甲方。对于甲方按本规定退回的派遣人员，乙方应予接收并负责处理与派遣人员之间的劳动关系等后续事宜。

1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

2) 严重违反甲乙双方劳动纪律和规章制度的；

3) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成损失 1000 元以上的；

4) 被依法追究刑事责任的；

5) 经考核不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

6) 患病或者非因工负伤不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的；

7) 被派遣员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方工作任务造成严重影响，或者经甲方提出后，拒不改正的；

8) 被派遣员工采用以欺诈、胁迫的手段，使用工单位在违背真实意思的情况下同意接收其工作的（包括但不限于弄虚作假伪造身份信息、学历信息和编造个人经历等欺骗行为）。

4. 依据甲方、乙方的管理规章制度对于派遣人员的违规违纪行为提出处理意见和进行处理。

5. 乙方应依照有关工作要求，对派遣员工进行思想政治和职业道德、劳动纪律、廉洁自律等方面的教育和培训。若派遣员工借工作之便实施包括但不限于收受贿赂、违规违纪、触犯法律法规、给第三方

造成经济损失等行为。甲方有权要求乙方全力积极配合协助处理，提供相关证明材料等，追究派遣人员赔偿等责任。同时有权要求乙方承担三方问责责任，扣除甲方应支付乙方当月服务费的 1%作为处罚金。

6. 甲方可要求乙方专人负责派遣员工管理，可以随时查阅派遣员工档案，可以要求乙方提供派遣员工人事档案材料证明。

7. 甲方有权查询乙方发放派遣人员的工资和缴纳相关保险、住房公积金费等情况，甲方可以依法向乙方交涉要求纠正，因此造成甲方损失的，乙方应当给予甲方赔偿。

8. 甲方有权要求乙方派遣的人员在签订劳动合同前，出具劳动合同订立前近三个月内有效的体检报告。

9. 派遣员工在派遣期间提出的工资、福利待遇和社会保险、住房公积金等问题，全部交由乙方处理并承担全部责任。

10. 派遣员工提出的劳动仲裁和劳动关系法律诉讼，全部交由乙方处理并自行承担全部责任。甲方有权向乙方了解相关纠纷处理情况。

11. 甲方的约定解除权：非因甲方原因，乙方如有以下行为之一，经双方沟通仍不改正，甲方提前 30 日通知乙方后有权解除本协议，且不承担任何责任。甲方根据本条款解除本协议的，不得影响甲方根据本协议享有的其他救济。同时，出现下列情形且达到本协议约定不予续签标准的，甲方到期不再续签协议：

1) 乙方未按时或未按约定为派遣员工发放工资，导致影响甲方正常工作的行为；

2) 乙方未按时或未按照北京市社保及住房公积金标准为派遣员工缴纳社会保险及住房公积金的行为；

3) 乙方未按时向甲方提供其向派遣员工发放工资、缴纳社会保险、

住房公积金费等情况的有关凭据;

4) 乙方向甲方提供派遣员工不及时,并严重影响甲方开展工作的行为;

5) 乙方未经甲方书面同意,擅自撤换派遣员工,导致甲方正常工作受到严重影响的行为。

6) 派遣人员出现资质造假、顶岗、代岗、冒名上岗等违规行为;

7) 因乙方管理问题引发重大服务失误、安全责任事故、群体性劳动纠纷、有效集体投诉、仲裁或诉讼。

12. 甲方对乙方提供的劳务派遣工作进行绩效考评,主要从能否按质按量快速匹配派遣员工,派遣流程合法合规,服务质量是否优质稳定,突发事件响应情况等方面进行考评。

第五条 甲方的义务

1. 甲方应向乙方提供所要使用的派遣员工的岗位、工资待遇、福利待遇、任岗基本要求、试用期、上岗时间等派遣相关信息。

2. 甲方应向派遣人员提供必要的工作条件和劳动保护条件。

3. 甲方最晚应于次月 10 日前(如遇节假日则提前至节假日前一个工作日的下午 3 点)将当月应由乙方支付给派遣人员的应付工资、各类社会保险金、住房公积金、福利费等约定的各项费用(含第六条第三、四款要求的费用)以及派遣服务费支付给乙方,具体费用类别与金额由双方另行书面予以确认。本协议终止时,根据实际情况予以结算。

4. 甲方应依照有关工作要求,对派遣员工进行业务技术、单位规章制度等方面的教育,并做好派遣员工的业务工作指导和培训。

5. 甲方应对派遣员工进行考勤考评和岗位管理。甲方保证执行国

家劳动标准，为派遣人员提供相应的劳动条件和劳动保护。甲方如根据政府相关部门的许可需实行特殊工时制，须提前五个工作日通知乙方，经与乙方协商一致后，由乙方调整并在劳动合同中体现。甲方如安排派遣人员加班，应按照国家有关规定向派遣人员支付加班费或安排调休。派遣人员工作满一年享受带薪年假，具体根据甲方的规章制度执行。

6. 当相关国家政策规定变化需要进行调整时，甲方将依法配合乙方修订在管理派遣员工中的有关规定。

7. 派遣员工在甲方工作期间因劳动、合同规定的权益、休假、工伤等问题提交劳动仲裁和司法诉讼，应由乙方负责应诉并解决相关纠纷，甲方予以配合。

8. 接到乙方关于派遣员工是否继续使用通知后，应告知乙方退回或继续使用。

9. 定期或不定期向乙方提出管理派遣员工的意见和派遣员工在派遣岗位存在的问题。

10. 甲方支付给乙方的应由乙方支付给派遣员工的工资报酬不应低于北京市同期最低工资标准。

第三章 乙方的权利与义务

第六条 乙方的权利

1. 维护派遣员工的合法权益，要求甲方严格执行《劳动法》《劳动合同法》及相关法律法规的规定。

2. 按照国家的法律、法规及北京市有关规定，和甲方协商使用管理派遣员工的有关问题。

3. 乙方有权要求甲方支付乙方由乙方按照国家有关规定需支付的

关于女派遣员工在孕、产、哺乳期和派遣员工在医疗期、工伤停工留薪期的有关福利待遇的费用。乙方负责派遣员工工伤劳动能力鉴定后的责任，乙方有权要求甲方代为支付乙方按照国家及北京市有关劳动能力鉴定后需要支付给派遣员工的费用。

4. 乙方有权要求甲方支付乙方由乙方为甲方招聘派遣员工进行体检的费用。

第七条 乙方的义务

1. 根据我国《劳动法》《劳动合同法》及其他地方性政策法规内容，向甲方介绍“人才派遣”的用人管理模式，保证甲方的根本利益。

2. 与甲方使用的派遣员工签订劳动合同前，征求甲方的意见，将合同范本交甲方一份，该劳动合同条款与本协议条款要衔接一致。

3. 为甲方提供派遣员工的规章制度范本。

4. 与甲方共同做好对保密岗位派遣员工合同终止前后的保密措施。

5. 对派遣员工进行上岗前的政治思想、职业道德、劳动安全、劳动纪律教育。要求派遣员工按照乙方规定按时、按岗和优质、规范的完成工作任务。

6. 在甲方提出用工及岗位要求后，乙方在五个工作日内向甲方提供候选派遣员工，甲方两个工作日内组织面试。根据市场用工情况，调整招聘时限。

7. 在本协议期内，未经甲方同意，乙方不得无故撤回或调换派遣员工。

8. 及时把派遣员工的基本情况通报甲方，保证甲方对派遣员工基本情况的掌握。

9. 负责于每月10日前（如遇特殊情况，最晚为每月15日前）为

在甲方岗位工作的派遣员工足额发放上月工资，并依据国家及北京市的有关规定为员工缴纳社会保险、住房公积金及提供相应福利待遇，办理相应的手续、提供服务及办理社会保险、住房公积金等相关全部事项。

10. 处理甲方对派遣员工提出的意见及问题和派遣员工提出的各类问题。做好甲方退回的派遣员工思想工作和处理工作。

11. 承担派遣员工提请的在甲方工作期间及之后与派遣工作相关的劳动仲裁和诉讼的处理，并承担全部补偿或赔偿责任。

12. 当国家和北京市有关劳动和相关政策发生变化时，要及时通报甲方。

13. 在派遣员工合同到期前 45 天，要以书面形式征求甲方是否继续使用派遣员工的意见。

14. 乙方与被派遣员工订立的劳动合同，除应当载明《劳动合同法》第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣员工的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

15. 乙方应当将本人才派遣协议的内容告知被派遣员工。乙方不得克扣甲方按照本人才派遣协议支付给乙方由乙方支付给派遣员工的劳动报酬。乙方不得向被派遣人员收取其他相关费用。

16. 为甲方提供的定期上门服务：每周至少 1-2 次、每次时间至少半天；为甲方派遣新员工或办理劳动合同、工伤等其他相关事务时乙方应随时提供上门服务。如派遣人员在甲方工作期间发生工伤，乙方接到甲方通知后应立即接手处理派遣人员的工伤认定及鉴定等手续，并按照相关法律法规的规定办理申报和理赔手续等事宜。

17. 及时处理甲方对派遣员工提出的问题和派遣员工提出的各类问题，负责做好派遣终止或解除后乙方与派遣员工解除终止劳动合同的善后工作，并自行承担全部责任。

18. 依据甲方对派遣员工提出的相关起诉材料，负责提起相应诉讼。

19. 有关法律、法规规定的其他相关义务。

第四章 违约责任及经济补偿

第八条 乙方未经甲方同意单方撤回派遣员工另行派遣，应承担给甲方造成的直接经济损失，同时甲方有权单方解除本协议且不承担任何责任。

第九条 乙方在派遣员工合同到期的前 45 天征求甲方意见，甲方在接到乙方是否继续使用派遣员工的通知后，应于派遣员工合同到期前 35 天通知乙方。如未提前 30 日通知乙方解除劳动合同，甲方应当向乙方额外支付被解除员工一个月工资作为通知金。

第十条 派遣员工在甲方服务期间，患病或非因工负伤执行国家规定的医疗期，对于医疗期满和乙方终止合同者，甲方可视情况依法给予医疗补助；对于医疗期满经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事乙方另行安排的工作者，乙方因此与其解除劳动合同的，甲方可依双方的约定将上述医疗补助费用交由乙方，由乙方全额支付给相关派遣员工。医疗期的认定和劳动能力鉴定等相关事宜由乙方负责并自行承担全部责任。

第十一条 如因乙方的违法、违约行为给被派遣的劳务人员造成损害，导致甲方承担连带赔偿责任的，乙方应当赔偿甲方的全部经济损失。

第十二条 如果出现甲方克扣或拖欠支付乙方派遣员工工资款项

的，以及拒不支付乙方应支付派遣员工延长工作时间工资报酬的，除全额支付乙方上述费用外，甲方还应承担相应的赔偿责任。

第十三条 由于甲方原因致使乙方向派遣员工支付经济补偿金或赔偿金，甲方应将此费用支付给乙方，后由乙方全额支付给相关派遣员工。

经济补偿金的计发标准按照《劳动合同法》以及相应规定执行且不得低于北京市最低工资。

第十四条 年度考核与合同续签约定

本项目采用一招三年、一年一签合作模式，整体服务周期最长为三年，单份协议服务期限为一年。每年度协议到期前，甲方依据《购买劳务派遣人员服务项目绩效实施方案》开展年度综合绩效考核。

年度考核得分 90 分及以上的，视为考核合格，甲方优先与乙方续签下一年度派遣协议；考核得分 80 分（含）-89 分，扣除当年服务费 3%；考核得分 70 分（含）-79 分，扣除当年服务费 5%；考核得分 60 分（含）-69 分，扣除当年服务费 10%，乙方需在收到整改通知 7 日内提交书面整改方案并全面落实整改；考核得分 60 分以下，扣除当年服务费 20%，甲方有权不再续签下一周期协议。

绩效考核方案为本协议有效组成部分，乙方自愿接受考核规则、费用扣减及续签约束。

本协议年度绩效考核针对完整服务周期开展，周期内绩效考核产生的服务费扣减款项，统一优先在本服务年度 7 月、8 月、9 月应付劳务派遣服务费中合并抵扣结算；若因乙方在本服务周期 8 月、9 月发生重大失职行为，导致 8、9 两个月服务费仍不足以覆盖全部考核扣款的，未抵扣完毕的差额部分顺延至下一服务年度首月应付服务费中全

额冲抵。若本服务周期到期后甲方不再与乙方续签下一年度派遣协议、无后续服务费可供冲抵，乙方须在甲方出具年度考核结果书面确认单之日起15个工作日内，将剩余未抵扣扣款一次性足额退还至甲方指定对公账户，逾期未退还甲方有权通过法律途径追偿全部款项及由此产生的诉讼费、律师费等维权成本。

第十五条 不予续签及单方终止协议情形

1. 出现下列任一情形的，甲方拥有单方终止本协议、到期不予续签下一周期协议的完全主动权，甲方可随时书面通知乙方终止协议或明确不再续签，且不承担任何违约责任；

1) 因国家、北京市、区级财政政策调整、财政预算缩减/取消、财政资金下达政策变化、本项目财政资金不再安排、资金长期无法到位等财政相关原因，甲方根据工作及财政管理要求，决定终止合作或不再续签本派遣协议的。

2) 因国家、地方劳务派遣相关法律法规、行业监管政策、政府采购政策、机关单位用工政策发生调整或废止，导致本人才派遣项目无法继续实施、用工模式不再适用的。

3) 甲方因自身机构调整、职能变更、岗位撤销、用工规划调整、工作安排变化等自身客观工作原因，有权单方提前书面通知乙方终止本协议，或在协议到期后不再续签，无需向乙方承担任何赔偿、补偿责任。

2. 在本协议年度服务期内，乙方出现下列情形之一的，无论年度考核分数高低，甲方有权单方终止本协议、到期不予续签下一周期协议，且不承担任何违约责任，同时乙方须赔偿甲方因此产生的全部损失：

- 1) 派遣人员存在资质造假、顶岗、代岗、冒名上岗等违规情形。
- 2) 因乙方管理不当引发重大服务失误、监管失职、安全责任事故。
- 3) 乙方拖欠派遣员工薪酬、社会保险、住房公积金超过 7 日，或引发群体性劳动纠纷、集体信访、仲裁、诉讼事件。
- 4) 乙方无正当理由拒不服从甲方人员调度、岗位调剂及日常管理安排，严重违反双方管理规定。
- 5) 乙方及相关从业人员被行政机关作出行政处罚、被列入失信名单，不再符合政府采购及劳务派遣服务准入条件。
- 6) 乙方提供的劳务派遣人员、服务保障能力无法满足甲方正常工作开展需求，经整改后仍无法达标。
- 7) 乙方收到甲方整改通知书后，逾期未整改或整改结果验收不合格。
- 8) 法律法规、政府采购相关规定及双方约定的其他不予续签情形。

第五章 费用支付及结算

第十六条 乙方于每月月底前向甲方提供当月需支付的各项服务费用预算明细清单，甲方应于每月月底前将本月预算的服务费用等一并转入乙方指定的银行账户。同时，乙方应于次月 10 日前向甲方提供当月实际产生的服务费用明细清单：乙方当月实际发放的派遣人员工资明细及银行发放凭据、社保中心导回的月报明细、费用说明等有关材料。每月需要增加或减少的费用由双方协商、核实后一并结算。

第十七条 乙方在甲方每次付款前，需要向甲方开具等额有效的增值税发票，否则甲方有权拒绝付款。

第十八条 由于本项目资金来源为财政资金，受财政资金申请和下达周期的影响，因财政资金未到位导致甲方不能按期支付合同款的，

甲方不承担迟延付款的违约责任，乙方不得以此为由怠于履行合同义务。

甲方开票信息：北京市海淀区市场监督管理局

纳税人识别号：11110000000057840H

乙方指定帐户

账户名称：北京众博缘物业管理有限公司

账号：11001069600053034020

开户行：中国建设银行北京东大街支行

有关社会保险及住房公积金由乙方按照北京市及国家相关规定按时足额予以缴纳。

根据我国劳动合同法等相关法律法规的规定，乙方作为用人单位，是支付派遣员工工资、福利待遇、经济补偿、医疗补助等费用的法定支付主体。本协议中约定的由甲方支付派遣员工的相关费用，仅是甲方按照本协议的约定承担的合同义务，并不能排除及/或免除乙方的劳动关系主体责任。

第十九条 本协议年度总金额以财政批复及双方确认的年度预算为准，本协议总金额人民币 21086187.76 元（大写：人民币贰仟壹佰零捌万陆仟壹佰捌拾柒元柒角陆分），最终结算金额以实际发生费用为准。派遣服务费为人民币 149 元/月/人。甲方最晚应于次月 10 日前（如遇节假日则提前至节假日前一个工作日的下午 3 点）支付乙方当月派遣服务费。年度服务费将结合甲方年度绩效考核结果进行扣减，扣减标准、规则按照本协议第四章年度考核相关约定及《购买劳务派遣人员服务项目绩效实施方案》执行。

第六章 其它协定

第二十条 使用派遣员工的第二个派遣期，不再有试用期。

第二十一条 双方共同制定派遣员工的各项管理规章制度。

第二十二条 在本协议期内，由于客观情况发生变化，致使本协议部分条款无法履行或发生其他情形，甲乙双方中的一方要求变更本协议，应将变更具体内容以书面形式送交另一方负责人签收，另一方应当在 15 日内答复，逾期不答复的，视为同意提出的变更内容。

第二十三条 甲乙双方发生变化（企业合并、变更或破产等）须及时通报对方，不影响本协议的履行。如变化方不能及时通报或无法继续履行本协议，给对方造成的损失，均由变化方负责。如果甲乙双方变更单位（企业）名称和其他登记事项，应及时以书面形式通知到另一方，并加以说明，因未及时通知而给对方造成的损失均由变更方负责。

第二十四条 双方任何一方如被证实确有违反本协议或劳动法等有关规定的情形，另一方可随时终止本协议。

第二十五条 双方约定乙方本协议期内为甲方招聘新增派遣员工不超过 20 人（不含为原有转移派遣岗位空缺增加招聘的人员），每月尽量新增招聘人员不超过 5 人。乙方需严格审核新增及在岗派遣人员资质，确保人员资质合规率 100%，严禁出现资质造假、顶岗、代岗、冒名上岗等行为，否则按本协议违约及不予续签条款处理。

第二十六条 指定联系方式

本合同内的所有通知及联系均应以商业信函、传真、电话及电子邮件的方式进行。

甲方指定以下人员和方式作为甲方与乙方联系的官方联系方式。

联系人：陈锐

电话：010-82692089

电邮：

传真：

邮寄地址：北京市海淀区倒座庙九号海淀区市场监督管理局

乙方指定以下人员和方式作为乙方与甲方联系的官方联系方式。

联系人：温广林

电话：13511001235

电邮：23140476@qq.com

传真：

邮寄地址：北京市丰台区太平桥西里 27 号楼二层 211 室

在一方以书面通知另一方进行更改之前，以上联系方式一直有效。双方通过上述联系方式之任何一种（包括电子邮箱），就本合同有关事项向对方发送相关通知等，均视为有效送达与告知对方，无论对方是否实际查阅。上述邮寄送达地址同时作为有效司法送达地址。

第二十七条 本协议附件《购买劳务派遣人员服务项目绩效实施方案》为本协议不可分割的组成部分，与本协议正文具有同等法律效力，乙方全面知晓并自愿遵守方案内全部考核、整改、费用扣减、续签及终止规则。

第七章 附则

第二十八条 因本合同发生的争议，甲乙双方应依照有关法律法规规章和政策的规定，本着互谅互让的精神协商解决；协商未能解决的，

双方约定向北京市海淀区人民法院提起诉讼解决。

第二十九条 未尽事宜，经双方协商可作补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力。本协议一式四份，双方各执两份，均具有同等法律效力。

第三十条 本协议自甲乙双方签字盖章之日起生效，单份协议服务有效期为一年。本项目整体采用一招三年、一年一签模式，项目最长总服务周期不超过三年。每年度协议到期前，甲方依据年度绩效考核结果决定是否续签；仅考核合格且双方达成一致的，方可续签下一年度协议。

续签协议条款原则上不作变更，续签合同总价上浮幅度不得超过原合同采购金额的 10%，费用按照财政政策、薪酬标准据实核定，且全部在财政预算批复范围内执行。

若乙方触发本协议约定的不予续签情形、年度考核不合格或甲方根据工作需要决定不再合作的，本协议到期自动终止，甲方不再续签。



甲方（盖章）：

授权代表（签字或盖章）

签署日期：2026年9月9日



乙方（盖章）：

授权代表（签字或盖章）

签署日期：2026年9月9日

购买劳务派遣人员服务项目绩效实施方案

一、绩效考核目标

- 1. 人员足额到岗、资质真实有效，岗位匹配与稳定性满足全局辅助工作需求。
- 2. 服务质量达标，无重大工作失误、监管失职，无有效投诉、工作连续顺畅。
- 3. 用工全程合法合规，薪酬、社保按时足额缴纳，无劳动纠纷。
- 4. 人员台账、考勤、档案完整可追溯，配合高效。
- 5. 年度综合考核合格，达到约定标准，满足续签条件。

二、绩效考核标准

绩效目标	量化标准	分值占比
人员保障 (20分)	1. 派遣人员招录资质审核严谨，人员资质合规率 100%。 2. 无资质造假、顶岗、代岗、冒名上岗等情形。	20%
服务响应保障 (20分)	1. 设立固定对接专人，工作日保持通讯畅通，即时响应我局人员增补、岗位异动等需求。 2. 接到我局人员补员、岗位调整、政策传达等工作指令后, 2 个工作日内反馈办理进度。	20%

	3. 突发人员空缺、临时用工需求，做到快速对接、及时补位配合。	
用工合规 (25 分)	1. 严格按照我局每月报送的考勤、加班数据精准核算工资，无核算差错。 2. 按月按时足额发放工资、足额缴纳社保，无拖欠、漏缴、少缴。 3. 全年无劳动纠纷、信访投诉、仲裁及诉讼事件。	25%
台账及入离职材料管理 (20 分)	1. 人员劳动合同、入职离职、异动变更等手续齐全规范、归档完整。 2. 建立完善人员信息、薪酬社保、合同期限电子及纸质台账，动态更新、可追溯核查。 3. 按要求及时向我局报送各类人员统计、月度报表。	20%
配合管理与服务质量 (15 分)	1. 自觉服从我局人员调度、岗位调剂及日常管理安排。 2. 全年无因派遣公司管理原因引发重大服务失误、监管失职、安全责任事故。 3. 年度有效服务投诉控制在 ≤ 3 起。	15%

三、绩效考核细则

(一) 人员保障

1. 资质审核不严，出现 1 人资质不合规扣 3 分。
2. 发现资质造假、顶岗代岗等情况，本项直接记 0 分。

(二) 服务响应保障

1. 无固定对接人或通讯长期失联，每次扣 5 分。
2. 工作指令超 2 个工作日未反馈进度，每次扣 3 分。
3. 突发用工需求推诿拖延、响应迟缓，每次扣 5 分。

(三) 用工合规

1. 薪资核算出现差错，每起扣 3 分。
2. 工资、社保延迟/漏缴/少缴，每人次扣 3 分。
3. 发生有效劳动投诉、信访、仲裁诉讼，每起扣 5 分。

(四) 台账及入离职材料管理

1. 入离职及合同手续缺失、不规范，每人次扣 3 分。
2. 台账信息错漏、更新不及时，每次扣 3 分。
3. 报表迟报、漏报、错报，每次扣 2 分。

(五) 配合管理与服务质量

1. 无正当理由不服从调度管理，每次扣 4 分。
2. 发生重大服务失误、安全责任事故，本项记 0 分。
3. 年度有效投诉(经核实确因派遣方管理/服务不到位造成的投诉为有效投诉)超 3 起，每超 1 起扣 3 分。

(六) 加分细则

1. 在全球重大会议、专项攻坚、应急保障等重点工作及重大活动中，主动配合、快速响应、保障到位、表现突出的，每次加 3 分，累计最高加分不超过 9 分。

2. 全年无任何劳动纠纷、信访投诉、薪资社保零差错、人员队伍整体稳定性强、主动优化服务举措并获得我局书面肯定的，年度综合加 4 分。

四、考核数据来源

1. 人事教育科日常考勤、到岗记录、人员资质核查表。
2. 各业务科室工作评价、投诉处理单、整改通知书。
3. 薪酬社保缴纳凭证、劳动纠纷、信访记录。
4. 安全检查报告、年度考核评分表。

五、考核结果应用

（一）服务费扣除标准

按年度考核得分，从当年服务费(扣除基数为当年应付服务费总额)中直接抵扣：

1. 90 分及以上：不扣除服务费，优先续签。
2. $80 \leq \text{得分} < 90$ ：扣除当年服务费 3%。
3. $70 \leq \text{得分} < 80$ ：扣除当年服务费 5%。
4. $60 \leq \text{得分} < 70$ ：扣除当年服务费 10%，限期 7 日内提交书面整改方案并按期落实。
5. 60 分以下：扣除当年服务费 20%，启动不予续签。

（二）不予续签情形（满足任一即终止下一年合同）

出现以下情况，甲方有权不再续签，不承担违约责任，并可重新招标：

1. 双方协商一致。
2. 年度考核低于 60 分，整改后仍不合格。
3. 人员资质造假、顶岗、代岗、冒名上岗。

4. 发生重大服务失误、监管失职、安全责任事故。
5. 拖欠薪酬/社保超过 7 日，或引发群体性劳动纠纷。
6. 拒不服从工作调度、严重违反管理规定。
7. 被行政处罚、列入失信名单，不符合政府采购条件。
8. 供应商提供的劳务派遣服务不能满足甲方工作要求。

（三）整改要求

供应商须在收到我局整改通知书的 7 日内提交书面整改方案并按期落实；

逾期未整改或整改不合格，直接判定不予续签。

六、与“一招三年、一年一签”模式衔接说明

1. 本考核结果为下一年度合同续签依据。
2. 考核合格→续签下一年合同；考核不合格→不再续签。
3. 考核合格，但经双方协商一致，可不予续签。
4. 不予续签的，按程序重新组织招标。
5. 本方案为招标文件及服务合同组成部分，具有同等法律效力。

劳务派遣经营许可证

说明



(副本)

编号: 京劳派1060315Y202401234200

单位名称: 北京众博缘物业管理有限公司

住所: 北京市丰台区太平桥西里27号楼二层201室

法定代表人: 曹永琛

注册资本: 500万元

许可经营事项: 劳务派遣

有效期限: 2024年2月6日至2027年2月5日

- 《劳务派遣经营许可证》是劳务派遣单位依据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国行政许可法》等法律经营劳务派遣业务的凭证。
- 《劳务派遣经营许可证》分正本和副本, 正本和副本具有同等法律效力。
1. 正本应放置在劳务派遣单位办公场所的醒目位置。
2. 《劳务派遣经营许可证》不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他任何形式非法转让, 除许可机关外, 其他任何单位和个人均不得收缴。
3. 劳务派遣单位许可事项发生变化时, 应向许可机关申请变更登记。
4. 劳务派遣单位应当于每年3月1日至3月31日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告, 配合行政许可机关做好年度稽核及企业劳动用工备案工作。
5. 《劳务派遣经营许可证》被撤销、注销、吊销的, 《劳务派遣经营许可证》即自行失效, 劳务派遣单位应将《劳务派遣经营许可证》正、副本交回许可机关。

此复印件由我公司提供, 与原件一致

发证机关:

发证日期: 2024年1月23日

2024年1月4日



