

人才派遣服务协议

甲方：北京市医疗器械检验研究院（北京市医用生物防护
装备检验研究中心）

乙方：北京外企人力资源服务有限公司

2026 年 1 月

人才派遣服务协议

甲方：北京市医疗器械检验研究院（北京市医用生物防护装备检验研究中心）

地址：北京市通州区光机电一体化产业基地兴光二街7号

电话：010-57906750

传真：/

乙方：北京外企人力资源服务有限公司

法定代表人：郝杰

地址：北京市朝阳区朝阳门南大街14号

电话：010-85691030

传真：/

甲、乙双方依据《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》及相关法律、法规和北京市人民政府有关规定，经友好协商，甲方同意乙方按照约定的服务内容（详见附件1）提供劳务派遣服务，并就合作中的具体事项达成如下协议：

协议中所用名词含义如下：

- 1、派遣员工：指根据本协议约定，由乙方派遣至甲方工作的员工。
- 2、聘用费：甲方因聘用派遣员工向乙方支付的各项费用的总称，具体构成项目以双方约定为准。

第一章 派遣的工作岗位和岗位性质

一、招聘方式

☒ 甲方自主选聘

甲方确定符合自身工作岗位的人员范围，乙方负责进行职业背景调查，调查内容包括但不限于：身份信息、不良记录、教育背景、工作经历、上一份工作离职原因等，选定录用人选后甲方向乙方出具《聘用意向书》，乙方将确认符合派

遣条件的人选，并为派遣员工办理派遣用工各项手续。

本次自主选聘服务不参与本次投标报价，后期如甲方需要则另行支付，但不超市场平均价。

二、岗位情况

甲方应向乙方及派遣员工告知派遣岗位名称、岗位性质、岗位职责等情况。甲方保证使用派遣员工的岗位应符合《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》的规定。

第二章 派遣数量、期限和地点

派遣员工数量和派遣期限以甲方盖章确认的《岗位需求书》（附件2）为准。本协议履行期内甲方需要增加派遣员工数量的，应当按照本协议第一章的约定办理。

派遣员工工作地点为北京，双方对派遣地点另有约定的应当在《岗位需求书》（附件2）中注明。

在本协议履行期间变更《岗位需求书》（附件2）记载内容的，甲方需以书面形式告知乙方，乙方配合办理相关手续。甲方未告知，擅自变更的，乙方不承担相应的赔偿责任或违约责任。

第三章 派遣员工的薪酬待遇

一、劳动报酬及福利待遇

甲乙双方应按照同工同酬的原则，协商确定派遣员工的劳动报酬，并在《岗位需求书》（附件2）中注明。

甲方应当告知派遣员工的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；连续用工的，实行正常的工资调整机制。

甲方安排派遣员工加班加点的，应为加班的派遣员工安排补休，或支付加班工资。

乙方根据双方确定的金额和时间，向派遣员工发放工资及其他待遇。

二、社会保险和住房公积金

乙方负责派遣员工的社会保险和住房公积金的核算、缴纳、兑现及其他相关

手续。

派遣员工工作地点在北京市及以外的城市（地区）的，甲方需配合乙方按照北京市及当地政策法规办理社会保险和住房公积金的核算、缴纳、兑现及其他相关手续。

三、其他待遇

甲方可以根据实际情况向派遣员工提供专业技能培训。

第四章 工作时间和休息休假

一、工时制度

甲方有权安排派遣员工的工作时间，在派遣岗位上采用标准工时制。

二、休息休假

甲方在派遣岗位上执行法定节假日规定，如有其他规章制度的，应当由派遣员工签字确认。以上内容必须符合《劳动法》、《劳动合同法》及其他劳动人事法规的规定。

第五章 特殊情形的处理

一、工伤、职业病

派遣员工在甲方因工作遭受事故伤害的，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。

派遣员工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、鉴定所需的派遣员工职业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。

派遣员工患职业病或发生工伤、因工死亡等情况的，甲方应在工伤发生后及时书面通知乙方，并根据国家和北京市法律法规或政策的规定，全额承担单位应付的费用，并通过乙方支付给派遣员工或其合法继承人。

二、患病、非因工负伤（死亡）

派遣员工在甲方工作期间患病的，甲方应按国家规定给予派遣员工医疗期等相关待遇。

派遣员工患病死亡或非因工死亡的，甲方应承担丧葬费（丧葬补助金）、抚

恤金（直系亲属救济费）等费用，并通过乙方支付给派遣员工家属。

其他法律、法规规定的派遣员工在职期间患病或非因工负伤（死亡）的情况下，需由用工单位承担赔偿责任、补偿责任的，均由甲方承担。

三、生育期间待遇

派遣员工生育期间，甲乙双方应按照国家规定提供孕、产、哺乳期待遇。相关费用由甲方承担，通过乙方发放给派遣员工。

四、劳动争议

凡因本合同引起的任何争议，应由双方通过友好方式协商解决。如果不能取得协议时，则将争议提交北京仲裁委员会仲裁。

乙方与派遣员工发生劳动争议的，甲方应充分提供用工管理的相关证据材料。甲方不提供材料导致乙方承担仲裁、诉讼不利后果的，甲方应承担赔偿责任。

甲方与派遣员工发生劳动争议的，经调解、裁决、判决需甲方支付派遣员工经济补偿的，甲方应承担；判决需乙方支付派遣员工经济补偿的，乙方应承担；甲乙双方各自支付其他因该争议或诉讼产生的相关费用（包括但不限于仲裁费、诉讼案件受理费、律师费、评估费、鉴定费等）。

上述款项的赔偿、补偿以及相关费用的支付责任不受本协议期限限制。

第六章 劳动安全及培训

一、劳动安全

派遣员工入职前应参加体检，甲乙双方共同确认体检结果合格后方可办理入职手续。

乙方应按甲方要求，核实派遣员工具备派遣岗位要求的素质。有特殊技能要求的岗位，派遣员工应具备上岗资质、技能证书。

甲方应当执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；提供的工作岗位应具备必要的劳动条件和劳动保护措施。

二、员工培训

1、甲乙双方应共同提高派遣员工的职业素质和职业水平。甲方有权安排派遣员工参加各类技能培训和考核。

2、乙方根据甲方工作安排，每年为派遣至甲方的员工提供 4-12 次专项培训，

培训内容包括但不限于：廉政教育；纪法教育；岗位技能提升；甲方规章制度及企业文化；安全生产与职业规范等。其中：廉政教育、纪法教育应每季度开展一次。甲方认为有必要时，可于培训前十日通知乙方对派遣员工进行指定内容的培训，以满足甲方对培训方面的需求。

培训形式由乙方组织线下开展，甲方可提供必要的场地及资料支持。

培训费用由乙方承担，甲方配合协调员工参与时间。

第七章 费用结算

甲乙双方协商确定聘用费的构成，每月的聘用费按《费用及支付细则》（附件3）的具体支付内容和标准进行核算。经双方确认后，甲方应在次月15日前将款项支付给乙方。

派遣员工劳动报酬按甲方薪酬制度涉及次季度或次年发放的，甲方应在发放当月15日前将款项支付给乙方；乙方有义务配合甲方按时足额支付至派遣员工，不收取额外的服务费用。

乙方银行帐号名称：北京外企人力资源服务有限公司

乙方开户行：中国银行股份有限公司北京崇文门支行

帐号：340256006415

第八章 遵纪守法处理

一、纪律规范

乙方应向派遣员工明确在工作期间及非工作期间，严禁从事以下行为：嫖娼、卖淫、色情交易等违法行为；赌博（包括网络赌博、境外赌博等）、吸食、贩卖毒品等毒品相关违法活动；酗酒滋事（如酒后闹事、酒后驾驶等）、打架斗殴等扰乱公共秩序的行为；收受礼品礼金、吃拿卡要、泄露器检院或服务对象技术资料、检验数据或内部信息；以及其他违反法律法规及违反公序良俗、违背职业道德的行为。定期开展警示教育，提升员工相关意识。

二、违规处理

甲方发现派遣员工存在违纪或涉嫌违法行为时，应及时书面通知乙方，并提供相关证据材料。

乙方应在收到派遣人员违纪或涉嫌违法通知后 1 个工作日内协助甲方调查，并根据调查结果及甲方提出的合理建议处理，包括但不限于：

对员工进行警示教育；

扣发员工绩效工资；

协商调岗或退回乙方。

其中，派遣员工如发生《事业单位人事管理条例》第二十八条所列行为之一，或因违法行为被采取限制人身自由的强制措施，或被依法追究刑事责任等严重问题，应予以办理退回手续。

乙方处理过程中应确保程序合法。

第九章 派遣员工的退回及经济补偿

一、退回手续的办理

甲方要求退回派遣员工的，应当提前 15 日通知乙方。乙方应当审核退回理由、工资结算等情况。确有异议的，乙方应当及时与甲方沟通。

二、退回的情形及赔偿支付

1、派遣员工有下列情形之一的，甲方提供相应有效的书面证明后，可立即将其退还给乙方，且不支付任何经济补偿，乙方同时予以解除劳动合同：

1) 在试用期内被证明不符合录用条件的；

2) 严重违反甲方的规章制度的；

3) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成 1000 元人民币以上经济损失或其他重大损失的；

4) 同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；

5) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，致使乙方与其签订的劳动合同无效的；

6) 被依法追究刑事责任的；

7) 依据第八章规定出现违纪违法情况应予以退回的。

2、派遣员工有下列情形之一的，甲方可将其退还给乙方，并通过乙方向派遣员工支付经济补偿金：

1) 患病或者非因工负伤, 医疗期满后, 不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作;

2) 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;

派遣员工有上述情形的, 甲方须提前 30 日以书面形式通知乙方或者额外支付该派遣员工一个月的聘用费; 如产生医疗补助费用的, 甲方需另行支付医疗补助费用。

3、甲方、乙方和派遣人员三方协商一致可以解除劳动关系及聘用关系, 共同签订解除劳动合同协议书, 明确各方的权利义务; 同时甲方须向乙方出具《解除聘用关系通知书》。甲方应按派遣人员所在国或地区有关规定通过乙方向派遣人员支付经济补偿或其他费用。如按照法律规定支付医疗补助费等其他费用的, 甲方应通过乙方向派遣员工支付。

4、有下列情形之一的, 甲方应通过乙方向派遣人员支付经济补偿:

1) 因甲方原因, 派遣人员依据《劳动合同法》第 38 条提出解除劳动关系的;

2) 聘用关系期满, 甲方不再续聘的(派遣人员提出不续签的除外) 或甲方降低续聘条件的;

3) 甲方聘用的派遣人员的岗位或比例数量不符合有关规定, 派遣人员同意与甲方解除聘用关系、与乙方同时解除劳动关系的。

乙方依据《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》等有关规定应向派遣人员支付经济补偿的, 应由甲方按照派遣人员所在国或地区的有关法律法规规定, 在派遣人员办理完毕工作交接、并退回乙方前向乙方足额支付。

5、甲方应在派遣人员聘用期限届满前 35 日(遇法定休息日、节假日相应提前), 以书面形式通知乙方是否续聘派遣人员及新的聘用期限。如甲方未能在聘用期限到期前 35 日书面通知乙方不再续聘, 导致乙方未能提前 30 日书面通知派遣人员不再续签劳动合同的, 甲方应根据派遣人员上月日平均工资的标准, 每延迟 1 日, 支付乙方派遣人员相当于 1 日工资标准的赔偿金。

有下列情形之一的, 甲方应按以下规定执行:

1) 聘用期限届满, 派遣人员仍处于医疗期、女工孕期、产期、哺乳期时, 甲方应将派遣人员的聘用期限自动延续至上述情形消失;

2) 被认定为工伤的派遣人员在聘用期限届满时, 应根据相关法律、法规规

定执行；

3) 当派遣人员因患病或者非因工负伤，聘用期限延长至医疗期满，甲方终止与派遣人员的聘用关系时，经劳动能力鉴定委员会鉴定后甲方应当按照相关规定向派遣人员支付医疗补助费；

4) 如派遣人员聘用期限届满，包括本条 1)、2)、3) 约定情形之一而续延的，派遣人员所在国或地区法律法规对签订劳动合同的期限有明确规定的，甲方应配合乙方按此规定执行，并承担由此引起的费用。

三、不得退回的情形

派遣员工有下列情形之一的，甲方不得按本章第二项第 2 款所列情形退回，派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回，并支付相应经济补偿：

1) 从事接触职业病危害作业未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病在诊断或者医学观察期间的；

2) 在甲方患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

5) 在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

6) 法律、行政法规规定的其他不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条由乙方解除劳动合同的。

如本协议期满终止不再续签时，派遣员工仍有上述情形的，甲乙双方应协商派遣员工安置办法，相关费用由甲方承担。

四、其他退回情形

1、除第九章上述各条款规定的情形外，甲方要求退回派遣员工的，乙方在与甲方和派遣员工沟通后，应配合解除劳动合同，需向派遣员工支付经济补偿金的，费用由甲方承担。

2、甲方单方面解除与派遣人员的聘用关系，应当事先将解除理由书面通知乙方。甲方应认真听取乙方的意见。甲方违法解除或终止聘用关系，如派遣人员不要求继续维持与甲方的聘用关系或聘用关系已经不能继续维持的，甲方应按法律规定的赔偿金标准通过乙方向派遣人员支付。

第十章 协议期限

本协议有效期从 2026 年 2 月 1 日起，到 2026 年 12 月 31 日止。

本协议期满而派遣员工劳动合同期未届满时，甲乙双方应协商派遣员工安置办法，如协商不成应继续履行，直至劳动合同期满。

在本合同有效期内，一方欲终止及解除本合同需提前 35 天书面通知另一方，否则违约方应按合同解除当月甲方应向乙方支付的聘用费总额的 2 倍，向另一方支付违约金，但因违约导致本合同单方解除的情形除外。

第十一章 违约责任

1、甲方或乙方存在《劳动合同法》第三十八条规定情形的，过错方应当向对方和派遣员工承担赔偿责任。

2、甲方应按时向乙方支付聘用费，甲方无正当理由延迟向乙方付款时，每延迟一日按应付未付款的 1‰向乙方支付逾期付款违约金。如甲方迟延向乙方支付相关费用超过 20 天，在乙方提出支付要求后甲方在 10 天内仍未履行支付义务，乙方有权提前 10 天书面通知甲方解除本派遣合同。因以上原因解除本派遣合同后，甲方仍有义务向乙方支付所拖欠的聘用费以及按照乙方与派遣人员签订的劳动合同期限，向乙方支付派遣人员剩余劳动合同期限的聘用费。

3、甲方或乙方无正当理由迟延向派遣员工支付劳动报酬的，责任方应根据国家及地方政府的有关规定向派遣员工加付赔偿金。甲方逾期支付聘用费导致乙方延迟向派遣员工支付劳动报酬的，不视为乙方违约，因此给派遣员工造成损失的，由甲方承担赔偿责任。

4、乙方收到甲方根据约定支付的各项费用（包括但不限于聘用费）后，未履行相关义务，导致甲方和派遣员工合法权益受损的，乙方应承担相应责任。

5、甲乙双方未按本协议约定履行义务而导致对方发生经济损失的，过错方应承担全部赔偿责任。

6、甲方未履行本协议中有关约定将派遣员工退回的，乙方有权要求甲方赔偿损失。赔偿的损失由双方协商一致确定。

7、甲方违反《劳动合同法》等法律法规中有关劳务派遣的规定给派遣人员造成损害导致乙方承担连带赔偿责任、或被有关部门处罚、或遭受其他任何损失

的，甲方应向乙方赔偿该等损失。任何一方违反本合同的约定给对方或派遣人员造成损失的，应当赔偿损失并承担违约责任，包括但不限于：

1) 拖欠派遣人员劳动报酬的，应承担法定的经济赔偿；

2) 延迟支付聘用费中社会保险费和公积金等费用的，应承担因此而产生的政府部门的罚款（包括滞纳金及利息）；

3) 延迟缴纳聘用费中福利性保险费用的，应承担保险公司因此而不予承保的责任。

8、乙方有下列未履行本协议有关约定的情形之一的，甲方有权扣除乙方部分管理费用，协议期内最高扣除金额不超过全年支付管理费用的40%：

1) 乙方逾期或未开展派遣员工廉政教育、纪法教育的，每违约一次扣除当季度应付管理费用的10%；

2) 乙方管理不到位，派遣员工发生《事业单位人事管理条例》第二十八条所列行为之一，或因违法行为被采取限制人身自由的强制措施，或被依法追究刑事责任等问题时，视情节轻重，每发生一次扣除不少于当月应付管理费用。

3) 甲方按本协议约定退回派遣员工的，乙方未按约定及时办理退回手续时，协议期内第一次违约扣除当月管理费用，次月仍未办理退回手续或发生第二次违约扣除当月管理费用并甲方有权单方解除本协议。

第十二章 其他约定

1、本协议未尽事项，如有国家法律、法规和当地政府规定，按规定执行；无规定的，双方应当签订补充协议。

2、本协议履行过程中，如国家和当地政府新颁布了有关法律、法规和规定，应以新颁布的为准，其中用人单位的责任由均甲方承担。新颁布的有关法律、法规和规定与本协议条款发生矛盾的，双方应协商签订变更、补充协议。

3、甲乙双方对本合同的内容，以及在本合同履行过程中获得的对方的信息，均负有保密的义务。除双方另有约定外，保密信息包括但不限于本合同报价、合同文本、员工的基本信息以及双方标有保密字样的往来文件；保密义务是指在未经对方书面同意前，一方不得用于任何与其执行职务无关的情况；或以任何形式向任何第三方泄露，双方均有义务尽其一切努力防止任何第三方窃取秘密信息。

由于任何一方违反以上保密义务给对方造成损失，违约方对受损失方负有停止侵害、消除影响、赔偿损失的责任。

4、甲方因业务需要搬迁新的办公地址，应提前 10 天书面通知乙方。在本合同期内，甲方有变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人等事项的，不影响本合同的履行。甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，本合同由承继甲方权利和义务的单位继续履行。甲方理解并同意，如有跨地区派遣情形的，乙方可通过其子公司、分公司、参股公司完成乙方应履行的义务。如乙方未在甲方所在地设立分支机构的，甲方应代乙方为派遣人员办理参保手续，缴纳社会保险。

5、本协议共三份附件，所有附件均与本协议具有同等的法律效力。

6、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方：

法定代表人：

委托代理人：



2026 年 1 月 30 日

乙方：

法定代表人：

委托代理人：



郭杰

2026 年 1 月 30 日

附件 1

服务内容

1、劳动合同管理：按照法律规定和器检院要求与派遣员工签订劳动合同以及劳动合同内容的变更与续签，提供合同到期续签提醒。按照器检院规章制度及要求与派遣人员办理劳动合同终止或解除，涉及的经济补偿金的计算。

2、入离职管理：为派遣员工办理入离职手续，办理派遣员工人事档案、党团关系、社会保险和住房公积金转移接续手续。

3、党团关系管理：对拟录用派遣员工的党员（团员）身份开展严格核查与确认工作，接收派遣员工党组织（团组织）关系，且须在接收之日起5个工作日内将其党组织（团组织）关系转入器检院党组织（团组织）；派遣员工因解聘、主动离职、退回等原因与器检院终止劳务派遣关系时，须在5个工作日内接收其党组织（团组织）关系，并协助派遣员工完成后续转出手续。

4、社会保险和住房公积金代缴及管理：按照北京市相关政策规定为派遣员工办理及缴纳社会保险和住房公积金，开具社会保险缴费证明及社保相关查询服务，办理工伤认定、退休及相关管理，办理医疗报销、生育保险相关手续，办理住房公积金的支取等服务。

5、人事关系管理：为派遣员工提供存档咨询及档案转移手续办理服务，开具在职证明、介绍信、收入证明等各类人事证明。

6、工资发放管理：按照器检院薪酬福利方案、工资核算结果和时间要求，每月准时、足额为派遣员工提供工资和福利费发放、社会保险及住房公积金费用扣除、个税扣除等服务；能够制作和发放密函工资条。

7、人事劳动事务咨询：及时了解掌握相关政策，解答器检院和派遣员工各类与人事劳动关系相关的事务咨询，协助器检院开展派遣人员管理工作，及时协商解决合作过程中出现的问题。

8、入职及定期培训：入职培训讲解派遣管理模式、劳动合同的签订和履行、遵守用人单位各项规章制度、违反劳动合同的责任和后果等内容，保证用工单位

实现用工目的。发放《派遣员工手册》，指导员工在派遣服务期间的日常行为规范。定期为派遣员工提供专项培训，包括但不限于廉政教育、纪法教育、岗位技能提升、用人单位规章制度及企业文化、安全生产与职业规范等内容。

9、员工沟通及反馈：采用电话沟通、入离职谈话、定期召开小型座谈会等方式，及时了解派遣员工的思想动态，定期征求派遣员工建议和意见，定期进行意见反馈。

10、处理离职法律风险：按法律规定，代器检院向特定情形离职的派遣员工发放补偿金、医疗补助金等费用。对符合离职情况，但长期不上岗或不办理离职手续的，按照法律规定发送通知文书，做好离职管理工作。

11、纪法风险防控：与新入职员工签署《廉洁自律承诺书》和《保密协议》；强化派遣员工的纪律与法治教育，对其涉嫌违纪违法的行为及时查处；如有违反《事业单位人事管理条例》或因违法行为被采取限制人身自由的强制措施或被依法追究刑事责任等严重问题，予以办理退回手续。

12、其他的综合人力资源服务能力

项目负责人要求本科及以上学历，具有一级人力资源管理师证书，从业时间5年及以上，具有同类业绩经验。

附件 2

岗位需求书

_____：我单位决定使用以下员工，请按本通知的要求与其签订劳动合同并将其派遣至我单位工作。

用工单位（盖章）
_____年____月____日

序 号	姓 名	身 份 证 号	手 机 号 码	工 作 岗 位	合 同 起 始 日 期	合 同 终 止 日 期	试 用 期 限	月 工 资 标 准 (元)	缴 费 基 数	社 保 缴 费 起 始 时 间	公 积 金 缴 费 起 始 时 间	备 注

附件 3

费用及支付细则

一、聘用费项目构成：

经甲乙双方协商，聘用费由以下项目构成：

☒派遣员工劳动报酬

☒社会保险（单位部分）

☒住房公积金（单位部分）

☒残疾人就业保障金

☐工会会费

☒派遣服务费： 185 元/人/月

☐其他： _____

乙方向派遣员工发放工资时，代收代缴社会保险、住房公积金个人缴费部分，代扣代缴个人所得税。

二、支付方式：

甲方以公历月为周期向乙方支付聘用费。具体支付标准以结算单的形式由乙方送达甲方。甲方收到结算单后，须于当月 15 日前按照结算单上确定的费用标准付至乙方。乙方确认款项到账后，出具发票。

三、费用的变更、调整：

本协议期限内每逢一个新的社会保险、住房公积金年度，甲方向乙方支付的聘用费中有关社会保险费、住房公积金的付费标准，应按照国家政府颁布的社会保险费用、住房公积金调整比例做相应的调整。

乙方应在当地政府公布新标准后，以书面形式及时通知甲方，甲方据此调整聘用费的数额。

本协议期限内，如遇当地政府公布上一年度各项统计数据，乙方应当及时通知甲方并重新核算相关费用，甲方应当据实调整，同时承担可能发生的补缴责任。

甲方自行缴纳残疾人保障金的，应当向乙方出具书面说明，乙方不再承担漏缴、错缴、补缴的相关责任。

根据劳动合同法规定，派遣员工有权有甲方或乙方任何一方参加或组织工会，对于派遣员工在甲方参加或组织工会的，工会会费不再支付。