

# 2023年电脑服务外包合同(模板8篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 电脑服务外包合同篇一

**【摘要】**随着近几年银行事业的发展，银行之间的竞争也越来越激烈，而要想在竞争中处于有利位置，银行监管部门在其中的作用非同小可，因此，监管部门有必要从优化人力资源的配置方面入手，增强监管部门的监管效能，推动银行金融发展。

**【关键词】** 人力资源 资源配置 银行监管

人力资源不论是在部门中，还是在整个企事业中都是决定企业发展的关键，人力资源的配置直接关系到企事业的经济和社会效益，对于银行监管部门也是如此。当前，银行监管部门面临着监管任务重而人力资源较紧的挑战，要想在这一挑战中获得胜利，就有必要加快优化部门的人力资源配置，更新监管理念，并不断完善部门的监管体系，使部门监管效能得到提高。

### 1. 银行监管的内容和意义

银行监管专指政府部门对银行的监督和管理，以保证所辖地区银行能够在遵守各规章制度的前提下顺利发展。其监管的目标主要是保护消费者和存款人的利益，增加社会大众对金融方面的了解，减少金融犯罪的产生，维护社会安定。其主要内容是通过通过对商业银行各项固有风险种类的识别和评估来

评价一家商业银行的管理经营状况，包括银行的内部控制、业务风险以及风险的管理水平等，通过监管能够全面动态地掌握这家银行的经营情况，从而降低金融运行风险，稳定当地的经济的发展。

监管部门发挥银行监管效能，不仅有利于当地整个金融系统的长远发展，而且有利于当地体质改革的稳定推进，是经济发展的需要，因而监管部门的监管既要遵循金融系统的发展规律，又要符合市场发展和文化历史背景等，因此监管部门要想发挥监管效能，就应该从内部各方面入手，其中人力资源的配置是提高监管效能的重要方面。

## 2. 人力资源配置的优化

完善部门人力资源的配置机制。在监管部门内部建立起流动的配置机制，员工与岗位是否匹配是在流动中不断磨合实现的，因而监管部门应该依据当前快速变动的外部环境和其内部的人资质量力量变化，来不断调整人力资源配置，实现人岗匹配。同时，要注意收集相关工作的最新信息和环境变化，并依此为根据有针对性地对人力资源进行配置，改善业务进程，实现人力配置的科学化。另外，监管部门还可建立技能配置的机制，按照员工的能力大小和能力种类来进行配置，将有能力的人员配置到相应岗位上，让其技能得到充分发挥。并可建立竞争上岗的制度，能者有其位，以提高部门人力资源素质，优化监管部门人力资源配置，以提高监管效能。

进行人力资源规划。人力资源规划是以实现人力资源效益的最大化为目标，对阻碍部门人力资源优化的因素和行为进行分析，并针对出现的问题提出相应的解决的措施的一项部门计划。通过规划能够对部门中各职位在长短期中的人资要求，提前计算出在不同时期各岗位的人资数量和供给量，依此为依据来配置各岗位上的人力。同时要定期对部门人力资源的各项目标实现度进行检查，并根据在检查中发现的问题来不断调整人力资源计划，以使监管部门的人力资源配置不断向

理想的人力资源目标前进。另外，要不断加强人资管理部门和其他业务部门之间的协同合作，实现各部门之间信息的共享，让人资管理部门能够掌握整个监管机构中的人力配置情况，以指导各部门的人力资源配置，达到优化监管机构人力资源配置的目的，更好地发挥监管效能。

加强针对性人力资源培训工作。知识经济时代，人力资源管理的重要手段——培训，已经受到各级组织的重视，员工培训不但可以提升员工的知识、技能与工作态度，还能为组织提供有力的人力资源保障。商业银行随着金融体制改革的深入和职能的调整，不断调整培训内容，使员工的整体素质能适应职能调整和形势及业务发展的需要。在原有的员工培训教育基础上，进一步加强培训质量和针对性，提高监管机构人力资源素质。进一步加强员工培训力度，结合员工自身的工作和岗位，有针对性地开展培训课程，提高员工的岗位技能水平，从而提高监管业务水平，促进监管效能的提高。同时，人资管理部门还应强化对干部的培训，特别是要结合岗位练兵、互帮互学、以老带新等形式来切实提高干部的工作技能水平，并可结合分类培训的方式进行干部培训，让各部门的干部能够真正担负起本部门的管理工作，更好地领导部门工作，提高整个监管机构管理层的工作能力。

加强人事基础的精细管理。监管机构应该改变以往粗放式的人事基础管理，不断向精细化管理方向发展，结合当地经济发展状况及地域特点，监管部门的结构和业务对象等来精细分析监管系统中各单位、各地区及各系列的人事基础情况，并要掌握本监管机构中员工的素质结构、知识文化程度、学历水平、技能熟练度等信息，以此建立起监管机构的人力资源信息库，对监管机构中的人力资源配置和利用进行分析，实现人事基础的精细管理。当然，这种信息库需要监管机构的信息系统技术的支持才能实现，并依托现代人员流向的定位系统，为监管机构人资部门的人力资源配置优化提供技术和决策支持。

### 3. 结语

银行是推动国民经济发展的重要机构，关系着百姓的生活和经济利益，担负着支持和推动经济发展的责任，因而银行相关部门应该深入分析其当地经济发展状况，不断优化监管部门人力资源的配置，提高监管水平，将监管部门的监管效能充分地发挥出来，推动当地经济更快更好的发展。

参考文献：

[1]左京生、李湘源. 创新管理方式，提高监管效能[j].中国工商管理研究，（09）

[2]曹勇、刘云生. 提高监管效能之对策[j].福建工程学院学报，（01）

## 电脑服务外包合同篇二

委托单位：\_\_\_\_\_（以下简称甲方）

承接单位：\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

根据《中华人民共和国合同法》，经双方协商，签订本合同，并共同履行。

1. 项目名称：\_\_\_\_\_。

2. 项目内容：以甲提供的脚本为基础，全包制作出三维动画广告片成品。成品的分辨率\_\_\_\_\_mpg格式视频；包括的制作内容有：模型，材质，动画合成，包装特效，素材剪辑，音效合成等整片的制作合成。

3. 项目完成日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。如果乙方无法在规定时间内完成，或故意拖延，中途要求加价格等行为，需要承担因此造成的甲

方的所有损失。

4. 项目总播放时长：\_\_\_\_。超出部分按照本合同第四条第1点重新计算金额。

1. 由甲乙双方共同协商，确定本项目制作的流程，表现方式，特效效果及音效等。

2. 甲方负责提供本项目说明文字、图片等相关素材资料。

3. 乙方每次提交的预览有灯光材质彩色效果，并按照要求修改，超出脚本的修改或者大修改，甲乙双方协商解决。

本项目的版权属甲方所有。

本项目中：双方的沟通内容、有关本合同的资料、甲方提供的全部设计资料 and 制作过程产生的文件，图片，半成品等属甲方所有，乙方有责任对此予以永久的严格保密，不得提供给任何第三方使用。因为涉及到客户的设计机密专利和行业利益等诸多原因，如果乙方原因泄露则无条件承担因此造成的经济责任和法律责任！

1. 本项目设计及制作费用计为：人民币\_\_\_\_，即\_\_\_\_元每秒钟。

2. 合同签订后，甲方即付乙方费用总额的50%即人民币元作为项目定金。

3. 项目制作完成并通过客户要求的修改，甲方支付乙方制作费的50%，即人民币元。结清所有款项后乙方向甲方提供高清无水印文件。在制作过程中乙方提供给甲方的作品可以加带有甲方公司指定的水印。甲方付清余款后，乙方交付所有制作的源文件资料给甲方保存。

1. 甲方有专人负责沟通，并配合乙方，如期向乙方提供所需的资料，甲方并保证提供的资料质量达到制作所需的要求。
  2. 甲方按约定时间和金额，支付给乙方相关的设计和制作费用。
  3. 如果由于甲方变更已提交的剧本，变更双方需要确定的剧本的修改内容，变更要求过多造成乙方设计制作成本大大增加的，双方应重新商定项目完成日期，同时根据工作变更及返工情况商定费用的变更。
  4. 乙方不能单方面中途退出制作或借故要求加价，否则承担因此造成甲方损失和连带责任。
  5. 沟通联系说明：双方必须严格遵守合同，诚信互赢的态度多支持对方工作。双方的沟通方式包括□qq交谈，电话，发邮件，等(其他沟通方式也可)和其他电子文件均可作为法律依据。
  6. 甲方承担本项目所产生的一切商务及公关费用，如需乙方配合甲方出面沟通的所产生费用也由甲方承担。
  7. 乙方在\_\_\_\_日前提提交整片初稿，前完成修改。乙方如期向甲方交付本合同规定的成果文件，并保证文件质量符合使用要求。
  8. 乙方按制作要求，每完成一个阶段需提交甲方沟通确认。已确认的内容如需修改视工作量协商解决。
  9. 乙方协助甲方解决使用过程中项目的技术问题，并对使用人员进行基本培训。
1. 本合同经甲乙双方盖章或签名后生效。

2. 甲乙双方因故需变更或终止本合同时应提前通知对方，并得到对方的确认，对本合同中的遗留问题取得一致意见，在补充条款中进行说明或签定补充协议。未达成协议前，本合同继续有效。

3. 乙方向甲方提供本合同中规定的项目成果文件，且甲方按合同规定付清乙方全部设计制作费后，本制作完成，保密协议永久有效。

1. 本合同未尽事宜由甲乙双方协商确定并形成书面协议作为本合同附件执行。

2. 本合同履行过程中如果发生纠纷，双方应通过协商解决，若协商不成，向甲方仲裁委员会提出仲裁。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_

乙方（盖章）：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_

## 电脑服务外包合同篇三

随着我国社会生产力的迅猛发展，经济飞速增长，特别是用人社会化，分配市场化的机制，对企业的管理提出了更高的要求，也给深受计划经济体制影响的人事分配带来了巨大的冲击。丰电公司的发展需要高素质的人才，要吸引、留住高素质的人才，就要提供良好的培育、发展环境。为了进一步优化公司人力资源配置，挖掘、培育优秀人才，公司于年初成立了集人事、分配、保障、培训为一体的人力资源部，并对公司现有的人事分配体制进行了一系列大胆的、切实可行、行之有效的改革探索。

众所周知，一个企业的成与败、繁荣与衰退，无不与“人”

有关，“办企业就是办人”。但是，如何看待“人”、保护“人”、管理“人”、开发“人”，随着市场竞争的日益激烈，就显得愈加重要了。丰电公司虽然是按现代企业制度运作的发电企业，但受到原有的计划经济体制人事分配体制的制约，人员增长过快，但随着丰源公司的整体剥离，为公司向现代化一流企业迈进创造了良好的契机，为公司实行科学化用人和分配提供了可能……“思路决定出路”。

## 一、以一流标准为依据，制定科学的定编定员方案

定编定员是企业人事管理的重要基础工作，为了能够达到精简与效能的最佳结合，我们对创一流的定员要求和公司生产经营实际的人力资源配置需要进行分析比较，按照公司生产经营目标、以科学的劳动定额方法评估各岗位的工作量，对各岗位的岗位职责进行量化分析，按照管理、运行和检修的岗位性质区别对待，找出共性、突出个性，确定了较为科学合理的定员职数，制定了人员比例合理，岗位职责明晰、效能兼顾统一的科学的定编定员方案，为全员竞争上岗创造了基础条件。

## 二、以现代人力资源管理思路为指导思想、选拔专能人才

公司素来以选拔人才不拘一格著称，而本年度公司全员竞争上岗在江西省电力系统中又是一大创举。面对严峻挑战，及时调整思路，首先着重于传统人事管理与现代人力资源管理在招聘工作中职责分工的区分，摒弃传统人事管理中人事部门在招聘录用工作占主导地位的陈旧观念，而将用人部门提高到新的高度，以用人部门为主，人力资源部起着组织和服务的职能。为此，在和用人部门充分讨论协商后，根据最新定员方案，制定了笔试与面试相结合的竞争上岗招聘计划。

编写招聘公告。明确招聘职位、招聘条件、招聘方式和待遇要求等，使员工对招聘工作的程序一目了然，对岗位的条件、要求进行自我对照，做到心中有数，合理进行岗位应聘，有

效地避免了盲目跟从情况的发生。

同时按照招聘条件严格把关，对照个人材料，对参聘人员进行初步筛选，符合应聘条件人员才能进入笔试和面试的选聘。

严格按照参聘员工的笔试和面试成绩进行人员甄选工作，以“能者上、平者让、庸者下”为指导思想，从公司大局出发，不徇个人私利，不讲关系情面，达不到要求的就下，考绩达到标准的就上。在此次招聘工作中，有7人转岗竞聘上岗，37名专能人才应聘上岗，6人考绩不良，退回劳务市场下岗。通过此次竞争上岗，优化了公司人员结构配置，提高了员工的整体素质，达到了效能的最佳结合。

### 三、坚持以岗定薪、推行谈判工资制

薪资分配作为一个热门问题是人们最为关切、议论最多的部分，因此也常常是最受重视的部分，良好的分配运行机制有利于调动员工的积极性，提高企业劳动效益，促进企业资产的保值增值。但有些员工，对薪资分配的认识存在着误区，对薪资的功能理解过于偏颇，只注意到工资的保障功能，而忽视了工资的激励职能；在分配上严重的平均主义倾向已是不争的事实，按贡献分配在某种意义上说只是一句空话，违背了劳动力市场的价值规律，不能真正调动员工的积极性。

谈判工资作为新鲜事物，赋予了它新的时代意义。谈判工资是以岗位职责为基础，对员工的责、权、利进行合理搭配，通过劳动者和用工方商谈的形式，确定员工完成岗位职责工作所应付的报酬的一种分配方式。谈判工资制是市场经济发展的产物，随着市场化就业机制的建立，劳动力市场的规范，工资分配市场化也是必然趋势。劳动力市场工资价格发挥着信号的功能，作为一只强有力的“杠杆”规范着企业与员工之间的关于工资报酬的协商行为，丰电公司的劳动力市场价格孕育而生。

丰电劳动力市场价格有别于电力系统工资水平，原有电力系统的分配模式已远落后于时代的步伐，平均主义较为严重，不利于体现按责任、按贡献分配的原则。同时它也有别于外部劳动力市场价格，分配的差距过大和收入的保障程度是两者的主要区别点。“欲速则不达”，考虑到公司员工的接受程度，我们坚持以岗定责、以责定薪的方针，按照管理、运行和检修岗位性质划分岗位层次，参考外部市场三种劳动力价格水平制定岗位薪资差别程度，同时以电力系统收入水平确定岗位薪资水平，建立一套以市场为导向的丰电公司劳动力内部市场价格层次，既打破了平均主义，又兼顾了公平。

具体到每个员工的工资待遇，首先以岗位定基准报酬，按照员工的德、能、勤、绩进行科学的评估，以员工的学历、职称、从事专业年限、工作数量、工作质量、管理水平、分析解决问题能力和协调协作风格等付酬因素进行定项、定量分析，同时进一步淡化工资结构，顺应福利货币化的趋势，将福利费、误餐费和单项奖励全部或部分核入员工待遇中，又与员工就待遇合理问题在工会组织的监督下，进行面对面地进行交流。员工可以根据自身能力提出自己的要求，而公司则按照岗位性质和员工的个人综合素质划定范围界限，双方友好商谈，求同存异，有效地避免了双方主观因素的泛滥。

谈判工资的实行在员工当中掀起不小的波动，不少员工以为待遇谈了多少，一年下来就该发多少，不想多拿，但也不能少拿，思想观念没有及时跟上工资改革的步伐。谈判工资是一个计划工资的概念，只是一个指导数，并不是一个绝对数，因此，要加以正确引导。

#### 四、与经营管理考核挂钩的薪资发放机制

### 电脑服务外包合同篇四

2x就快结束，回首过去一年的工作，有硕果累累的喜悦，有与同事协同攻关的艰辛，也有遇到困难和挫折时惆怅，时光

过得飞快，不知不觉中，充满希望的2x10年就伴随着新年伊始即将临近。可以说2x10年是公司推进行业改革、拓展市场、持续发展的关键年。现就本年度重要工作情况总结如下：

## 一、虚心学习，努力工作，圆满完成任务！

（一）在10年里，我自觉加强学习，虚心求教释惑，不断理清工作思路，总结工作方法，一方面，干中学、学中干，不断掌握方法积累经验。我注重以工作任务为牵引，依托工作岗位学习提高，通过观察、摸索、查阅资料和实践锻炼，较快地完成任务。另一方面，问书本、问同事，不断丰富知识掌握技巧。在各级领导和同事的帮助指导下，不断进步，逐渐摸清了工作中的基本情况，找到了切入点，把握住了工作重点和难点。

（二）在10年工程维修主要有：卫生间后墙贴瓷砖，天花修补，二栋宿舍走廊护栏及宿舍阳台护栏的维修，还有各类大小维修已达几千件之多！

## 二、心系本职工作，认真履行职责，突出工作重点，落实管理目标责任制

（一）10年上半年，公司已制定了完善的规程及考勤制度10年下半年，行政部组织召开了10年的工作安排布置会议年底实行工作目标完成情况考评，将考评结果列入各部门管理人员的年终绩效。在工作目标落实过程中宿舍管理完善工作制度，有力地促进了管理水平的整体提升。

（二）对清洁工每周不定期检查评分，对好的奖励，差的.处罚。

（三）做好固定资产管理工作要求负责宿舍固定资产管理，对固定资产的监督、管理、维修和使用维护。

（四）加强组织领导，切实落实消防工作责任制，为全面贯彻落实“预防为主、防消结合”的方针，公司消防安全工作在上级领导下，建立了消防安全检查制度，从而推动消防安全各项工作有效的开展。

### 三、主要经验和收获

在安防工作这两年来，完成了一些工作，取得了一定成绩，总结起来有以下几个方面的经验和收获：

（一）只有摆正自己的位置，下功夫熟悉基本业务，才能更好适应工作岗位。

（二）只有主动融入集体，处理好各方面的关系，才能在新的环境中保持好的工作状态。

（三）只有坚持原则落实制度，认真统计盘点，才能履行好用品的申购与领用。

（四）只有树立服务意识，加强沟通协调，才能把分内的工作做好。

（五）要加强与员工的交流，要与员工做好沟通，解决员工工作上的情绪问题，要与员工进行思想交流。

### 四、加强检查，及时整改，在工作中正确认识自己

（一）开展常规检查。把安全教育工作作为重点检查内容之一。冬季公司对电线和宿舍区进行防火安全检查。

## 电脑服务外包合同篇五

甲方：

乙方:

乙方接受甲方委托,乙方为保证甲方设备的正常使用,对甲方的线切割等设备(附设备清单)进行维修服务,为保护甲乙双方的合法权益,根据《合同法》,甲乙双方友好协商签订本合同。初次签合同前,设备应正常运转情况下,方可签订合同。

### 第一条;协议时间

合同有效时间从20xx年7月1日至20xx年6月30日结束,

### 第二条;合同工作内容及范围

工作内容:甲方合同附表清单中的设备日常检查、维护保养、调试、突发故障维修等工作。

补充说明:甲方若在合同期内增加设备,不属本合同范围。

### 第三条;乙方义务

- 1、乙方维修人员,应具有国家相关部门颁发的、有效的证件;并做到持证上岗
- 2、甲方不提供给乙方使用维修工具,所有工具自带,乙方针对所承包设备的主机、配件、硬盘、电路板、开关、变频器等配件更换和维修,保证甲方设备能正常完好运行。
- 3、乙方所有工作不得分包其他单位和个人,一经发现,甲方有权终止合同。
- 4.乙方因派人员工作人员失误(技能欠缺、维修迟缓或误操作所引起事故扩大)对甲方造成经济损失,由乙方全部承担经济损失。

5. 乙方根据甲方设备出现故障的报修通知，乙方优先安排人上门维修。在接通知后，应急事故，乙方必须24小时内到达现场；普通维修，乙方可在24至48小时内到达现场。
- 6、乙方接到通知，未能急时维修，甲方有权外聘维修人员，维修所产生的费用，由乙方负责，费用在当月的维修维护费中扣出。
7. 乙方上门维修不收取上门费及工时费。
8. 乙方上门维修没有次数限制。
9. 乙方根据甲方合同设备情况制定设备维护计划，并告知甲方。在没有甲方报修通知的情况下，乙方按维修计划，对甲方设备进行上门维护。一般情况下，每一个月一次上门维护保养服务。
10. 乙方不包修机床的xy轴丝杆的正常磨损更换配件费用、电脑显示器维修更换费用、电子尺的维修更换费用。

#### 第四条;甲方义务

1. 甲方在合同内设备出现故障后，及时通知乙方。
2. 未经乙方认可，甲方不得邀请第三方单位对合同内设备进行维修，否则乙方不承担由此产生的后果和责任。
3. 设备发生故障，需要更换配件时，甲方不承担配件费用。
4. 甲方有义务对乙方工作人员进行必要的作业安全教育。
5. 甲方有权根据设备使用情况随时检查乙方的工作、维修、保养记录；组织包括乙方在内的设备联合检查，并对乙方工作提出监督、忠告、表彰、处理。

7. 甲方有权随时检查乙方工作人员的资质证件，制止任何违章作业行为及方案执行。

8. 甲方有权视情节轻重处罚或辞退乙方不称职的员工，乙方不得无故拒绝。

## 第五条;合同费用

本合同总价 \_ \_ \_ 元/年，费用包括乙方工作涉及到的劳务费、管理费、工具费、所有税费、各种保险、安全费用、技能和职业资格证审验费用、食宿费、加班费、车费、及合同明示或涉及到的所有风险、责任、义务等费用。

## 第六条;费用支付方法

甲方以现金形式按季度支付乙方劳务费，乙方要提前5-10天开出3%增值税发票，甲方收到发票30天内付款。

## 第七条;违约责任和争议解决

1. 甲乙双方必须认真履行本合同下的权利和义务，否则，构成违约，由违约方承担违约责任，即向对方赔偿因违约行为所造成一切直接的和间接的及不可预见的损失。如双方均有过失，将按过失程度分别承担责任。

2. 如由甲方支付费用不及时，从逾期之日起，按欠付金额的万分之五向乙方支付滞纳金。如乙方不能及时进行设备检查和维修保养，甲方将从费用中扣罚所采用的措施费用。

3. 如因违约等事宜发生争议，双方协商解决。本合同一式二份，双方各执一份。自协议签订之日起生效。如有未尽事宜，甲乙双方另行协商后，作出补充合同，补充合同与本合同具有同等法律效力。

4. 合同内设备甲方员工人为损坏，或因操作不当损坏，乙方不承担维修费用，由甲、乙双方协商处理。如因自然灾害、火灾等引起损失，甲、乙双方各自承担各方的损失。

5. 乙方因违反国家有关法律，法规及甲方的有关制度，发生事故或过失给他人造成的人身伤害或财产损失，或被有关部门审查或处罚的，均由乙方承担，甲方不负连带责任和赔偿责任。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_

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

## 电脑服务外包合同篇六

乙方：\_\_\_\_\_

根据<sup>v</sup>有关法律之规定，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本协议，共同遵守本协议所列条款。

### 一、实习协议期限

第一条本协议生效日期\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日，本协议于\_\_\_\_\_终止。

实习期为\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

### 二、实习内容

第二条甲方应该在乙方实习期间，为乙方指派一到两名实习指导老师，负责指导乙方进行实习。

甲方指派\_\_\_\_\_为乙方指导老师，指导乙方在实习期间的工作。

第三条乙方在实习期间，应该听从指导老师的安排，认真完成指定的任务。

乙方在实习期间，应该虚心学习，发扬艰苦奋斗、吃苦耐劳的精神，展现浙大学子风貌。

乙方同意根据双方协商，在\_\_\_\_\_岗位进行实习。

### 三、实习期间的劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方进行实习，每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。甲方保证乙方周至少休息两日，甲方由于工作需要，经与乙方协商后可以延长乙方时间，一般每日不得超1小时。

甲方为乙方在实习期间提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第五条在乙方实习期间，甲方享有对乙方在安全、卫生生产方面进行管理、保护的权利、义务。

第六条甲方负责对乙方在正式实习前进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

### 四、实习期间的劳动报酬

第七条乙方在实习期间，甲方是否支付乙方报酬，由甲乙双方平等协商决定。

第八条如果甲乙双方就支付实习期间报酬的达成一致意见的，甲方以每（小时/日/月）\_\_\_\_\_元的标准支付乙方报酬，工资于

（每月\_\_\_\_日/每日）统一结算。

实习期间加班时段的报酬标准参照本条前款之规定执行。

## 五、实习期间的保险福利待遇

第九条甲方在乙方实习期间购买人身意外伤害保险。甲方保证乙方在实习期间的安全与保险待遇。乙方在实习期间，享有同甲方临时雇用员工在卫生、安全等方面的同等的待遇及在发生损害时，同等的损害补偿标准。

同时，甲方为乙方提供以下福利待遇：

## 六、实习期间的劳动纪律

第十条乙方在实习期间应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十一条乙方违反劳动纪律的，乙方的指导老师，可予与教育纠正。

## 七、协议的变更、解除

第十二条订立本协议所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十三条订立本协议所依据的客观情况发生重大变化，致使本协议无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本协议相关内容。

第十四条经甲乙双方协商一致，本协议可以解除。

## 八、本协议争议处理

第十五条因履行本协议而发生的争议，当事人双方应本着平等、互助的精神进行协商解决，在必要时\_\_\_\_\_大学就业指导服务中心可以介入并提供参考解决意见。

## 九、其他约定

第十六条本协议未尽事宜，或与国家有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十七条本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

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

## 电脑服务外包合同篇七

一、乙方责任：

二、甲方责任：

甲方在确认电脑出现故障需要维护时，应及时与乙方联系并详细说明故障情况，给以乙方维护人员提供维护便利，有时要用qq等软件远程控制，配合乙方维护人员使其尽快排除故障，使电脑正常工作。

三、本协议服务条约，具体服务事项如下：

### （一）硬件服务

2、如发现硬件损坏，乙方负责硬件维修，对无法维修的硬件，由乙方向甲方提供配件的规格、型号和报价。

3、设备更换硬件或现场无法维修。甲方要另外付费。

### （二）软件服务

- 1、电脑操作系统和驱动程序的安装、升级与维护；电脑病毒的防护、查杀；保证用户的操作系统正常运转。
- 2、由于甲方误操作及硬件损坏造成的数据丢失，若要恢复数据，乙方要另外收费。
- 3、对甲方使用的应用软件，我们有义务全力以赴协助您使用好各种应用软件。
- 4、一切因使用甲方提供的软件而引起任何版权或知识产权侵犯及其所造成的损失，乙方概不负责，亦不承担任何法律责任，反之，请甲方提供正版，乙方负责安装。

## 电脑服务外包合同篇八

我们通常所讲的人力资源配置是在企业有科学的发展方向的状况下合理的分配人力资源的质量、结构以及数目。要想建立完善的铁路运输企业制度，首先要有一个运行结构完整的人力资源配置结构，才能更好的发挥铁路运输企业制度的职能和价值，促进铁路运输企业的稳固持续发展。进入新世纪以来，各个行业都在强调人力资源优化配置的作用，铁路运输企业只有加强对人力资源优化配置的研究，给铁路运输企业的用人提供科学的依据，提升铁路运输企业人力资源利用的效率。

### 一、铁路运输企业人力资源配置的原则

人力资源配置是优化铁路运输企业内部用人机制的行为，必须要有一定的原则才能支撑铁路运输企业人力资源合理的优化配置，充分发挥人力资源配置的功能和作用，提升企业内部的用人效率。因此，作为铁路运输企业必须要遵循以下几个方面的原则，才能更好的展现人力资源配置的作用。

2. 人力资源配置要遵循动态调节的原则。铁路运输企业要想

最大限度的发挥人力资源配置的作用，必须要遵守动态调节的原则，具体来说就是铁路运输企业要把企业的结构需求和员工的工作成果相结合实现动态的结构、岗位调节，确保员工能在合适的工作岗位上发挥出自身最大的价值，提升铁路运输企业内部用人的质量。

3. 人力资源配置要遵循优势定位的原则。企业和员工都是在摸索中成长前进，而且在同一个岗位的员工，在企业发展规模的不同阶段表现的能力水平也是不同的，从这个角度来说，员工需要把自身的优势和未来的职业发展规划作为基础，合理的选择工作岗位，以便激发自身最大的潜能。因此，作为铁路运输企业的管理人员要能够全面的把控员工的优势，给员工设置合理的工作岗位，使人尽其用，促进企业经济效益的提升。

## 二、铁路运输企业人力资源配置效率的评估

我们一般所说的人力资源配置涵盖了人力资源的数量配置、人力资源的结构配置以及人力资源的质量配置，下面我们从这三个方面对铁路运输企业人力资源配置效率进行评估，及时有效的发现铁路运输企业人力资源配置中发生的问题。

1. 人力资源配置数量评估。人力资源的数量是整个铁路运输企业的人力资源配置的总量和流量，目前我国的铁路运输企业人力资源配置中的人才数量还不能满足铁路运输企业发展规划的需求，很多的铁路运输企业的人力资源结构比较稳固，但是工龄一般偏大，并且工龄较短的员工的流动性比较大，不利于铁路运输企业的可持续发展。

2. 人力资源配置结构评估。人力资源配置结构能够有效的表现铁路运输企业人力资源结构的情况，现在我国铁路运输企业的人才结构往往是来自于学校和培训机构，铁路企业的人才引流途径非常广泛，尤其是新时期内我国教育变革的背景下，带动了铁路企业的人才增加，不过还是有很多的铁路运

输企业不能有效的结合时代发展的需求，单一的员工招聘，既不能保障员工的质量，也不利于提升铁路企业的长久发展。而且铁路运输企业的年龄结构也出现了老化，年轻的员工比重少的问题，不能有效地对人力资源进行优化配置。

3. 人力资源配置质量评估。人力资源质量配置有效表现出了铁路运输企业的员工素养和专业水平，是铁路运输企业服务质量的保障。但是很多的铁路运输企业员工素质低下，不能满足企业长远发展的需要，主要是因为这些铁路管理企业的内部人才培养机制不全面，没有科学有效的管理机制，不重视对员工素质和专业水平的培养，影响了铁路运输企业人力资源配置的效率。所以，铁路运输企业必须要完善管理机制，加强员工的培训，提升员工的专业水平和综合素养，才能为企业提供优秀的可持续发展环境。

### 三、优化铁路运输企业人力资源配置，提升企业用工率的方式

2. 设置科学的员工考核制度。铁路运输企业必须要重视对员工的考核，建立科学的奖励和惩罚机制，依据员工的考核成绩进行工作岗位的配置。

3. 加强对员工的培训。铁路运输企业要想提升企业的服务质量和水平，就必定要提升员工的能力，因此，要定期的对企业内部员工进行特定的培训，制定合理的培训内容，邀请专业人士为员工解答工作中的问题，加大员工培训的价值。

### 四、结语

综上所述，铁路运输企业首先要有一个运行结构完整的人力资源配置结构，才能更好的发挥铁路运输企业制度的职能和价值，促进铁路运输企业的稳固持续发展。要想保证铁路运输的功能效用，就要对铁路企业的人力资源进行优化配置，开发出企业内部人力资源的价值，保障铁路企业的长久运转，

引导铁路行业市场的良性循环。优化铁路运输企业人力资源配置，提升企业用工效率对铁路运输企业的发展有着十分重要的现实意义。