# 2024年事业单位保密协议书(12篇)

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-23

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。事业单位保密协议书篇一1.资助双方1.1受资...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**事业单位保密协议书篇一**

1.资助双方

1.1受资助组织： (正式名称，以下称甲方)

统一社会信用代码：

联络人：

电话：

地址：

电子邮件：

1.2资助组织： 基金会(正式名称，以下称乙方)

统一社会信用代码：

联络人：

电话：

地址：

电子邮件：

2.此协议对于双方都有约束力，不能转让第三方。

3.此协议用于规定 (受资助组织正式名称)和 基金会(资助组织正式名称)在如下所述活动中的权利和义务。

项目名称：

实施时间：

项目简单描述：

4.双方义务

4.1甲方

a.甲方必须按照项目计划书的内容实施项目，对于项目可能产生的不良影响和后果负有全部责任。遇到不能按照项目计划书实施的情况，须提前一周通知乙方。

b.在收到拨付的款项后，须向乙方提交项目负责人签字的收据。

c.甲方有义务定期向乙方提交项目报告和财务报告，财务报告要求按照附件的表格清晰填写。各期报告提交具体时间如下：

中期报告，含中期项目报告，财务报告以及相对应票据： 年 月 日之前;

最终报告，含整个项目总结报告，整个项目财务总结，中期报告以后发生费用的单据列表和相关票据： 年 月 日之前;

项目报告的内容要求真实可靠，完整反映项目进行情况。资助的完全拨付建立在项目报告和财务的真实性基础上。需要调整项目报告提交时间的，须在项目报告提交时间到期前一周通知乙方。

d.资助的款项只能用于申请的项目，乙方有权利根据提交的财务报告和票据调整实际资助的额度。

e.在任何和项目相关的出版物以及宣传中，必须指明乙方对该项目提供了资助。

f.甲方给予乙方对于其资助的项目监督和评估的权利，同时必须配合乙方的代表对于项目的监督;给予乙方公开所资助项目相关信息的权利。

4.2乙方

提供协议所述项目的资助。资助分两批拨付：

a.第一批(人民币(大写) 元)将于接到受资助方签字的协议书和账户信息后一周内拨付。

b.第二批(人民币(大写) 元)将于 (时间)拨付。

5.争议和调解

所有和项目资助相关的争端，由 负责协调解决。

所有争议双方协商解决。乙方保留停止资助，以及全部或部分收回资助的权利。

协商不成的，双方选择以下第 种方式解决：(只能选择一种)

a.向 仲裁委员会申请仲裁;b.向 人民法院起诉。

6.生效

此协议壹式贰份，双方各执壹份，具有同等法律效力。自双方签字后生效。

7.附件

附件也是此协议的组成部分。

(以下无正文，为合同签署页)

甲方(盖章)： 乙方(盖章)：

代表(签字)： 代表(签字)：

年 月 日 年 月 日

签订地点：签订地点：

**事业单位保密协议书篇二**

一、当前机关、事业单位养老保险制度改革的现状

养老保险，也称老年保险，指社会劳动者因年老丧失劳动能力后，国家和社会依照法律规定为保障其基本生活而给予物质帮助的一种社会保障制度。机关、事业单位养老保险制度的改革，是建立多层次社会保障体系的一项重要内容，是干部人事制度改革的重要组成部分，也是保障离退休人员生活、维护社会安定的一项重要措施。

自从1981年国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》中明确规定了国家机关、事业单位的养老保险制度改革由人事部负责以来，国家人事部多次召开会议，研究建立健全与市场经济体制相配套的机关、事业单位社会保险制度的有关问题，并着重抓了养老保险制度改革的试点工作。截止1995年底，全国已有20多个省、100多个地(市)、600多个县(区)进行了不同形式的养老保险改革试点，特别是有20多个地(市)、近100个县(区)进行了一步到位的全员改革试点，初步建立起国家、单位、个人共同负担的基金筹集机制，改革了长期以来计划经济体制下机关、事业单位工作人员退休养老依赖国家吃“皇粮”的局面，实现了养老机制的转换。

然而，开展机关、事业单位养老保险制度改革试点工作几年来，虽然取得了可喜的进展，但是目前仍还仅仅处于起步阶段，大多数地方的试点只是把合同工和自收自支事业单位员工的养老保险工作开展起来，却并没有把广大公务员、差额拨款和全额拨款事业单位的干部、固定工的养老保险工作启动起来。相比之下，我国企业自1984年开展职工养老保险费用社会统筹以来，逐渐建立起基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄养老保险相结合的多元养老保险制度。经过10多年的探索实践，企业养老保险制度已经自成体系，顺利运转并发挥较好的保障作用。由此可见，机关、事业单位养老保险制度改革的进程远远滞后于企业职工养老保险制度改革的进程。

根据国家统计局在今年9月召开党的xx大期间对1000名群众就其十四大以来生活水平的变化所进行的调查结果显示，人民群众对党的十四大以来居民饮食水平大幅度提高、通讯设施水平明显提高、以及着装水平、交通设施水平和工资收入、住房改善的满意程度均在50%，但却对养老保险改善和提高的满意度最低，有62.4%的被访者认为5年养老保险没有变化。为此，当前必须加快深化机关、事业单位养老保险制度改革。

二、深化机关、事业单位养老保险制度改革的必要性。

1、建立统一的多层次的社会保障体系的必然要求

根据国家人事部《人事工作1996—\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年规划纲要》，到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，我国将建立起多层次的机关、事业单位工作人员社会保险制度，形成适应社会主义市场经济体制和人事制度改革的需要、与其他人员保险制度相协调的社会保险体系，使机关、事业单位工作人员在养老、失业、医疗、工伤、生育及住房等方面得到更加可靠的保障。在由人事部门负责的机关、事业单位3200多万工作人员养老、失业、工伤三个保险项目之中，养老保险因为是解决每个工作人员离退休后生活保障的，它涉及人数最多，基金筹集和支付量最大，支付保险金的时间也最长，因此，养老保险制度改革是社会保险制度改革的重点，抓住养老保险就抓住了主要矛盾，就会促使整个机关、事业单位社会保险机制逐步建立和完善起来，因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是统一的、多层次的社会保

障体系的必然要求。

2、我国进入人口老龄化社会现实的必然要求

按联合国的标准，60岁以上的人口占10%或65岁以上的人口占7%，即进入人口老龄化社会。人口老龄化意味着越来越多的老年人由生产者变为消费者，相应地国民收入中用于离退休人员的社会保险福利费用迅速增加，特别是退休养老金费用支出占去了大部分。预计到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年我国60岁及其以上的老年人口将达到1.5亿，占总人口的11%左右，而65岁及其以上老年人口占总人口的比重则将突破7%，两个比率都说明，我国在本世纪末进入人口老龄化社会。当前面临的一个突出问题是我国人口老龄化进程与经济发展不同步，西方国家的人口老龄化都是在经济发达的情况下出现的，承受能力比较强，比如日本在1970年进入老龄化社会时，人均国民收入达到1689美元，而我国到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，预计退休人员将达到4330万人，退休金将超过1000亿元，其中机关、事业单位占1/3，而此时我国人均收入预计才800美元左右。人口多底子薄的矛盾，将会非常突出并持续几十年。这么多的老年人，这么大的开支，如果不提早预筹养老保险基金，将来“四二一”家庭的独生子女负担不起，国家也负担不起，退休人员的生活水平将会下降，国家税收有相当大的比例要用于支付养老费用，将严重制约经济发展，影响第二步、第三步战略目标的实现。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革必须尽早进行，它是关系到实现国民经济宏伟目标的一项战略性措施，是我国进入人口老龄化社会现实的必然要求。

3、促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求

机关、事业单位工作人员，特别是国家公务员，承担着国家行政管理的重要任务，要求高、纪律严。为了吸引和留住优秀人才长期稳定地服务于机关、事业单位，促进工作人员勤奋工作、忠于职守、廉洁奉公，有必要为每个人逐步建立一个养老保险帐户，把保险机制与个人利益紧密联系起来。纵观世上大多数国家，一般都对国家公务员的退休制度有专门的规定，待遇要比企业优厚。随着年龄的增长，保险金积累的增加，任职年限的延长，多数工作人员都会变得越来越严谨，自我保障意识更加强烈，不去冒因不廉洁而被减少或取消保险金的风险。另外，随着《国家公务员暂行条例》的颁布实行和事业单位职员制度试点工作的开展，国家行政机关开始了机构编制改革，实行精简机构，分流人员，事业单位的人事管理也引入了竞争机制，积极推行聘用制，这些人事制度改革的目的旨在提高人员素质，提高办事效率，促进机关、事业单位进一步挖掘潜力，增强发展后劲。要保证这些改革的顺利进行，就需要解决养老、失业等社会保险问题，特别是公务员与事业单位辞职、辞退制度的正常实行更不能因为养老保险制度改革的滞后，与企业等部门的改革不配套而流于形式，以致无法实际进行。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是促进机关、事业单位自身发展和勤政廉政建设的必然要求。

4、打破用工界限促进人员合理流动的必然要求

社会主义市场经济引入了竞争机制，而市场的竞争归根结底是人才的竞争。国家公务员和专业技术人员是重要的人力和智力资源群体，要建立健全人才市场体系，实现人才的合理流动，为各类人才创造自主择业、各展其才的条件和环境，就需要解决养老、失业、工伤等社会保险问题。为加速人才市场培育，我国实行了政企分开、建立现代企业制度等多项重大改革、企业转换经营机制的过程中，需要使大量人员在行业、地区间流动和转移，进出灵活的用工制度已在民营企事业、三资企业中显示了活力，而在机关、事业单位中，国家对养老待遇的大包大揽造成了社会各种利益主体的保障待遇不公正，使得社会的部分人员不能正常流动，影响了统一劳动力市场的形成和发育。一个最典型的例子就是企业单位与机关、事业单位之间在人员流动过程中因为养老基金的缴纳移交存在脱节而使前、后者之间人员不能自由流动。实行机关、事业单位社会养老保险制度，就能改变个人与单位在养老保障上的依附关系，为人员流动解决后顾之忧，从而实现行

业、地区间人员的合理流动与转移。因此，深化机关、事业单位养老保险制度改革是打破用工界限促进人员合理流动的必然要求。

三、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须着重解决的几个认识问题

1、帮助参保人员分析、解决思想上存在的几种模糊的认识

长期以来，机关、事业单位干部、职工的退休费是由财政支付的，因而有些同志认为养老保险金统筹搞不搞无所谓，尤其是机关和全额拨款的事业单位，无非是把钱从这个口袋掏到另一个口袋，搞与不搞一个样，何必要人事部门多此一举;还有些同志认为不搞养老保险金统筹，个人不掏钱，退休费可以照拿，搞了统筹，个人反倒要出钱，主观上不愿支付个人应承担的缴费部分;另有一些同志则认为现在市场上各类保险公司开办的保险业务那么多，想为自己办保险可以随时随意选择险种，何必一定要搞强制性养老保险金统筹。之所以存在上述几种思想模糊的认识，是因为这些同志不理解国家开展机关、事业单位社会养老保险的意义和作用，不明白职工个人缴纳养老保险费制度，是我国法律规定的公民的权利与义务，说明这些人还缺乏牢固的社会保险权利意识和自我保障意识。他们不懂得养老保险是强制性保险，不同于社会上商业保险参加与否可以由个人自由选择，它是国家通过立法，把参加保险的人员范围、基金的筹集办法、项目内容的设定、待遇标准的制定都统一明确规定下来，任何参加人员都必要按规定执行。为此，必须努力做好宣传工作，从思想上帮助机关、事业单位人员克服模糊认识，提高他们的改革心理承受能力，使这项改革得到大家的理解和支持，从而变成职工群众的自觉行动。

2、注意克服部分效益好的参保单位存在着的“吃亏”思想

机关、事业单位退休制度从国家统包走向社会保险，可以说是一个历史性的变革。不同的单位对实施社会养老保险的认识也不一样。对一些效益较差、离退休人员多、在职职工年龄结构偏高的单位，他们拥护、支持社会统筹养老保险。因为一旦参加保险，离退休职工的保障费用，就由社会支付，单位就抛开了这个沉重的包袱，他们从社会保险中获得了实实在在的益处，何乐而不为呢。而对那些效益较好，退休人员少，职工年龄结构较轻的行业和单位，则存在着吃亏的思想，认为自己付出的费用多得到的回报少，不愿意参加社会养老保险。对后一类单位我们必须使他们认清社会共济与自我保障的关系，使他们明白市场经济千变万化，效益好不是永远不变的，好与差是相对的，而职工的保障却是无条件应予落实的，从而让这些单位自觉调整眼前与长远、局部与整体的利益关系，主动、积极地参加社会统筹养老保险。

3、注意解决地方政府的思想顾虑，消除“养老保险赚钱论”的误解

一方面，由于机关、事业单位养老保险制度改革涉及到人们的切身利益问题，因而它是件大事，又因为它涉及到各个方面的利益调整问题，同时又是件难事。因而，有些地方政府认为抓这项改革工期大、投资大、风险大、见效慢，收不到立竿见影的工作效果，不如顺水推舟，等全省、全国工作铺开之后，再来实践也不迟。还有的地方政府认为，目前财力主要用于经济建设，没有必要从有限的财力中，抽出大量资金用来搞养老保险，担心养老保险改革会影响经济建设，还是慢慢来。另一方面，在养老保险基金的缴纳、营运方面，有些地方政府存在怕麻烦、怕增加财政负担的顾虑，因此就把养老保险社会统筹工作推给具体的养老保险基金管理机构去办理，希望它们能以收抵支、自我营运不给政府增加财政负担。在这种情况下，基金管理机构为了使工作正常运转，不致因入不敷出而瘫痪，就采取了企业化经营的手段，它们经过仔细测算，对效益好、缴纳基金量大的单位积极要求参加养老保险，而对效益差、给付基金量大的单位却拒之门外，甚至于对历次增加的基本工资、津贴补贴都要视其是否能收支相抵、略有节余而决定是否将其纳入缴费基金的基数。这样无形中就使人们产生了“养老保险赚钱论”的误解，不利于吸引全社会关心、支持养老保险基金管理机构开展各项业务。目前，在全国总体改革方案

没有出台的情况下，一些地区之所以能打开工作局面，有的地区工作还取得了重大进展，一个重要的原因就是不等不靠，勇于进取，创造性地开展工作。因此，对于那些存在着“等、靠”思想的地方政府来说，首先就要克服思想上的顾虑，把养老保险工作开展起来。只要立足改革、发展和稳定的大局，认识高、看得远，坚定改革信心，就一定能把养老保险制度改革工作深入进行下去。而对于“养老保险赚钱论”的误解，地方政府不应该推卸自己应承担的责任。机关、事业单位社会养老保险制度改革的难点是财政出钱的这一块，养老保险社会统筹工作进展如何，在很大程度上取决于财政的支持，不能因为地方财政存在困难，就把工作推给下属办事机构，不管不问，任其自生自灭，这实际上是违反了国家、单位和个人共同合理负担的原则，有悖于养老保险的权威性、强制性和共济性的特点，必须尽早纠正这种偏差。

四、深化机关、事业单位养老保险制度改革必须坚持的原则

深化机关、事业单位的养老保险制度改革的目标是要逐步形成社会统筹与个人帐户相结合的运行机制，具有机关、事业单位特点的待遇给付机制，基本保险待遇与工资物价适当挂钩的调节机制;保险基金管理与退休人员管理相统一的社会化管理服务体系。为确保改革目标的顺利实现，我们必须坚持以下几项原则。

1、权利、义务与强制相结合的原则

我国长期实行国家统包的机关、事业单位工作人员退休制度，人们的依赖性强，风险意识比较淡薄。开展机关事业单位社会养老保险制度改革，必须强调权利、义务与强制性相合，这是相辅相成的。享受社会统筹养老保险待遇，是机关、事业单位工作人员应有的权利，这在《宪法》、《劳动法》和《国家公务员暂行条例》中都有明确规定。如《劳动法》第七十条规定：“国家发展社会保障事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”国家和社会必须保证维护公务员和事业单位工作人员的合法权益。同时，工作人员个人也要树立自我保障意识，积极参与社会保险，尽缴纳养老保险基金个人支付部分的义务。要做到两者和谐统一，就必须建立起相应的法规、规章制度，执行又带有一定的强制性，以保证单位和个人都参加保险，履行应尽的义务，享受应有的权利。

2、国家、单位和个人共同合理负担的原则

我国过去没有把社会保险放在重要位置，国家包揽了机关、事业单位工作人员的养老、医疗、工伤等保险费用，特别是养老保险费用，没有形成基金积累，不符合我国人口众多、经济基础薄弱的国情。因此，党和政府提出了国家、单位和个人共同合理负担的原则，实行社会统筹和个人帐户相结合的养老保险制度。从根本上说，养老保险体制改革的核心实际上是经济保障，一个地区社会养老保障的水平和程度取决于该地区的经济发展水平，同时受到该区人口发展状况的制约。因此，养老保险水平应从国情国力和地区实际情况出发，使之与国家财政状况、本地区经济发展水平及个人经济和心理承受能力相适应。要按照机关、事业单位的不同性质，根据经费来源渠道，合理确定国家、单位和个人各自承担的责任和缴纳费用的适当比例，同时，努力拓宽资金渠道，实行部分积累的办法，逐步建立起社会养老保险的基金储备。

3、行政管理和基金运营要分开的原则

社会保障是一项非盈利性的社会事业，不能只管钱、不管人和事，它应该包括钱、人、事管理在内的一整套社会化管理服务体系。目前，我国养老保险事业正着手基金的统筹与给付机制的建立，如果将立法、收缴、发放、处罚都归于一家，容易出漏洞，因此要强调政事分开，互相配合、互相监督。制定政策是行政职能，必须由政府主管部门负责，在中央设置社会保障管理机构，负责社会保障、养老保险的统一规划、协调和管理，以避免多头管理下的项目交叉、标准不一、相互摩擦等弊端，基金管理应当尽量利用民间

组织和机构力量，使它们按有关政策法规负责社会保险金的筹集、给付、管理和运营工作。在具体实施中，应按照不同性质严格区分不同管理部门的权责界限，使养老保险基金的统筹在征、管、用三个环节上，各司其职，征缴有度，管理有方，使用有效，实现三者之间的相互监督、相互制约，防止资金浪费或挪用，保证基金的保值增值。

总之，深化机关、事业单位养老保险制度改革是一项势在必行的工作，越早抓效果越好。我们要坚持以邓小平理论和党的基本路线为指导，勇于创新，讲求实效，不断把这项改革推向前进。

**事业单位保密协议书篇三**

甲方名称：

乙方姓名：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本劳动合同，双方应当依法遵循本劳动合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条 甲、乙双方选择以固定期限的形式确定本合同期限：自20xx年6月16日起至20xx年6月16日止，其中试用期自20xx年6月16日起至20xx年9月16日止。

二、工作内容和工作地点

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意从事电子验票岗位(工种)工作，配合本单位员工搞好电子验票工作。工作地点县安监局所属电子验票中心、花江电子验票站、永宁电子验票站、沙营电子验票站、

三、劳动报酬

第三条 乙方试用期的工资标准为1400元/月。

第四条 乙方试用期满后，甲方根据本单位工资制度，确定乙方工资标准为1800元/月。

第五条 甲方应以现金形式按月足额支付乙方工资，不得克扣或无故拖欠。

第六条 甲方支付乙方工资，不得低于当地最低工资标准。

四、甲方权利及义务

第七条 甲方下辖五个电子验票站实行轮休制。具体规定由各电子验票站自行确定。

第八条 甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方的人身安全及人体不受危害的环境条件下工作。

第九条 在聘用期间，甲方应按国家有关社会保险的法律、法规和政策规定全额为乙方缴纳社会保险费(即养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险)。甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应协助乙方办理社会保险关系转移手续。

第十条 在聘用期间，如因乙方原因不能胜任本职的、或违反甲方依法制定的有关制度，甲方有权解除合同。

五、乙方权利及义务

第十一条 乙方必须严格遵守国家的法律、法规、规章和甲方依

第十二条 根据岗位职责，按时保质完成甲方交办的各项工作任务。

第十三条 积极参加甲方组织的各项业务知识培训。

第十四条 乙方请假的相关事项须执行局的统一规定。

六、劳动合同的变更、终止、解除

第十五条 劳动合同依法签订后，合同双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更时，双方应协商一致，并按原签订程序变更合同。双方未达成一致意见的，原合同继续有效;劳动合同期满或者双方约定的合同终止条件出现时，劳动合同即自行终止。在劳动合同期满一个月前，经双方协商同意，可以续签合同;甲方单位被撤销或甲方临聘人员指标被县人民政府取消，劳动合同自行终止;经合同双方当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第十六条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同。

(1)在试用期内被证明不符合聘用条件的;

(2)严重违反工作纪律或聘用单位规章制度的;

(3)故意不完成工作任务，给单位造成严重损失的;

(4)严重失职，营私舞弊，对甲方单位利益造成重大损害的;

(5)被依法追究刑事责任的。

第十七条 有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应提前三十天以书面形式通知乙方。

(1)乙方患病或非因工负伤医疗期满后，不能从事原工作，也不愿从事甲方另行安排适当工作的;

(2)乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

(3)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使已签订的劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的;

(4)乙方不履行劳动合同的。

第十八条 有下列情形之一的，甲方不能终止或解除劳动合同。

(1)乙方患病或负伤在规定的医疗期内的;

(2)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

(3)法律、法规规定的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同。

(1)在试用期内的;

(2)甲方未按照劳动合同约定支付工作报酬或者提供工作条件的。

第二十条 乙方要求解除劳动合同，应当提前三十天以书面形式通知甲方。

七、违约责任及争议的处理

第二十一条 甲、乙双方任何一方因违反本合同给对方造成经济损失的，均应承担相应的赔偿责任。

第二十二条 聘用合同如发生争议，自双方发生纠纷之日起，可依法向有关部门提出调解申请。

八、其他

第二十三条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决;与今后国家法律、法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十四条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。 甲乙双方均完全理解并同意本合同上述所列条款。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**事业单位保密协议书篇四**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

为了加强\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的安全管理工作，给住户营造和谐安全居住环境，我局决定，聘请专人负责门卫工作，为维护甲、乙双方的权利，经双方协商，特签定以下聘用合同。

一、甲方职责

1、为乙方提供良好的工作环境，配足配齐工作用具。

2、按时发放工资，不得拖欠。

3、为乙方提供必要的劳动保护设施设备。

二、乙方职责

1、因安全工作需要，门卫必须全天24小时到岗值班，并遵纪守法，礼貌待人,热情服务,坚持原则,恪尽职守,大胆工作,不擅自离岗。

2、负责公寓大门及大院铁门的按时开关门。晚上12点钟锁门后严格控制外来人员和车辆入内，严禁外来车辆在院内停放。

3、负责公寓的安全保卫工作。防止无关人员和车辆进入院内;对陌生人员要进行询问和登记，发现可疑人员要提高警觉，对可疑情况要及时报告。严防闲杂人员进入大院推销业务、乱窜或作案。负责检查物品外出情况，并进行登记，大件物品外出，必须询问核实后方能放行。

4、加强防范检查，要以防火、防盗、防破坏为主要内容，随时巡查各部位防火、防盗及防漏(水、电)情况。巡查中发现公

物损坏时，要及时联系有关人员检修。发现火险迅速报警，并在保证自身安全的情况下尽力组织扑救。

5、发现偷盗等违法犯罪分子，在保证自身人身安全的前提下想方设法擒获或报警;如遇治安或刑事案件，要保护好现场，并立即报警和向局办公室报告。

6、负责公寓公共区域卫生。每日坚持打扫公寓各楼层走廊、梯道、院坝及公寓周边阴沟卫生，负责清运各楼层垃圾，定期维护院内绿化设施，始终保持卫生整洁干净。

7、负责收取各住户水、电、卫生等相关费用。

8、协助完成局领导交办的其他任务，如遇重大活动或临时性活动，须听从局领导统一安排和调遣。

三、乙方待遇

1、门卫实行聘任制，合同每年签订一次。

2、门卫为临时工,工资实行包干,每月工资\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，按月发放，伙食自理，不享受医疗、劳动保险及其它任何福利待遇。

3、门卫生病药费自理，因病、因事不能到岗必须向局领导请假，并自行安排临时替代人员。因个人原因造成的安全责任事故应由其本人负责。

4、门卫对我局管理如不能遵守，或有特殊情况需解除合同，可在前一周内提出辞呈申请。如门卫工作不负责任，完不成本合同所规定的工作或出现重大工作失误，我局有权及时终止合同。

5、合同期满后，视门卫职业道德、工作能力、工作态度等情

况综合考核，决定是否继续聘用，否则解除合同。

四、本合同一式两份，双方各执一份。双方签字即具法律效力。合同有效期限：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

甲方签字(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**事业单位保密协议书篇五**

甲方(用人单位)名称：

地址：

性质：

法定代表人(委托代理人)：

乙方(劳动者)姓名：

性别：

出生年月：

家庭住址：

居民身份证号码：

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条 甲、乙双方选择以下第 种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自 年 月 日起至 年 月 日止。

(二)无固定期限：自 年 月 日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作(任务)为期限。自 年 月 日至 工作(任务)完成时即行终止。

其中试用期自 年 月 日至 年 月 日止，期限为 天。

二、工作内容

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意从事 岗位(工种)工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位(工种)。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假

第四条 乙方实行 工时制。

(一)实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

(二)实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

(三)实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第五条 甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第六条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

四、劳动保护和劳动条件

第七条 甲方要严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方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。

第八条 甲方应对乙方进行安全生产教育和培训，保证乙方具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产规章制度和安全操作规程，掌握本岗位的安全操作技能。乙方未经安全生产教育和培训合格的，不得上岗作业。

第九条 甲方应当督促乙方严格执行本单位的安全生产规章制度和安全操作规程;并向乙方如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施。

甲方应告知乙方以下劳动安全、防止职业危害的事项：

第十条 甲方必须为从业人员提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监督、教育乙方按照使用规则佩戴、使用。

第十一条 乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行健康检查。

第十二条 乙方有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素，防范措施及事故应急措施，有权对甲方安全生产工作提出建议，有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及管理人员漠视乙方健康的行为，有权提出批评，并向有关部门检举控告。甲方不得因此而降低乙方的工资、福利等待遇或者解除与乙方订立的劳动合同。

第十三条 乙方应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

第十四条 乙方在作业过程中，应当严格遵守甲方的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

五、劳动报酬

第十五条 乙方试用期的工资标准为 元月。(试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%)。

第十六条 乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第 种工资形式：

(一)计时工资。乙方的工资由以下几部分组成： 、 、 、 ;其标准分别为 元月、 元月、 元月、 元月。如甲方的工资制度发生变化或乙方工作岗位变动，按新的工资标准确定。

(二)计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为 。

(三)其他工资形式。具体约定在本合同第 条中明确。

第十七条 甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月 日，不得克扣或无故拖欠。甲方支付乙方的工资，应不违反国家有关最低工资的规定。

第十八条 甲方安排乙方延长日工作时间，应支付不低于乙方工资 50%的工资报酬;安排乙方在休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于乙方工资xx年休假、探亲假、丧假等假期期间，甲方应按国家和地方有关规定标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

六、社会保险和福利待遇

第二十二条 甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育保险费用;社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理社会保险有关手续。

第二十三条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第二十四条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第二十五条 乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家和地方有关生育保险政策规定执行。

第二十六条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

七、劳动纪律和规章制度

第二十七条 甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十八条 乙方应严格遵守甲方制定的规章制度、完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第二十九条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予相应的行政处分、行政处理、经济处罚等，直至解除本合同。

八、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第三十条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第三十一条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第三十二条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同。

1、在试用期间，被证明不符合录用条件的;

2、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;

3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

4、被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第三十三条 下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

、乙方患病或非因工负伤，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的;

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

3、双方不能依据本合同第三十条就变更合同达成协议的。

第三十四条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难(地方政府规定的困难企业标准)，经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动保障行政部门报告后，可以解除本合同。

第三十五条 乙方有下列情形之一，甲方不得依据本合同第三十三条、第三十四条终止、解除本合同：

、患职业病或因工负伤达到国家规定不得终止、解除劳动合同等级的;

2、患病或负伤，在规定的医疗期内的;

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

4、复员退伍义务兵和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的;

5、义务服兵役期间的;

6、担任集体协商代表在履行代表职责的;

7、符合法律法规、规定其他情况的。

第三十六条 有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同，甲方应当支付乙方相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险：

1、在试用期内的;

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十七条 乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第三十八条 本合同到期，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第三十九条 本合同期满后，双方仍存在劳动关系的，甲方应与乙方及时补签或续订劳动合同，双方就合同期限协商不一致时，补签或续订的合同期限应从签字之日起不得少于 月。乙方符合续订无固定期限劳动合同条件的，甲方应与其签订无固定期限劳动合同。

第四十条 订立无固定期限劳动合同的，出现法定终止条件或甲乙双方约定的下列终止条件出现，本合同终止。

九、经济补偿与赔偿

第四十一条 甲方违反劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

1、甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

2、甲方支付乙方的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第四十二条 甲方解除乙方劳动合同，除本合同第三十二条规定的情形外，甲方应按国家和地方有关规定支付乙方经济补偿金。

第四十三条 甲方解除乙方劳动合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

第四十四条 乙方患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方除按第三十八条执行外，还应发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费(月工资标准按甲方正常生产情况下乙方解除合同前十二个月月平均工资计算，若乙方月平均工资低于企业月平均工资的，则按企业月平均工资标准执行)。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

第四十五条 甲方发生故意拖延不与乙方续订劳动合同、与乙方订立无效劳动合同、违反规定或本合同约定侵害乙方合法权益以及解除劳动合同等情形之一的，给乙方造成损害，甲方应按下列规定赔偿乙方损失：

、造成乙方工资收入损失的，按乙方应得工资收入支付给乙方，并加付应得工资收入25%的赔偿费用;

2、造成乙方劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足乙方的劳动保护津贴和用品。

3、造成乙方工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为乙方提供工伤、医疗待遇外，还应支付乙方相当于医疗费用25%的赔偿费用;

4、乙方为女职工或未成年工，造成其身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用;

、甲方为其支付的培训费和招收录用费;

2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

3、本合同约定的其他赔偿费用。

十、违反劳动合同的责任

第四十七条 当事人一方违反本合同时，应承担违约责任，向对方支付违约金元。

第四十八条 其他违约责任

十一、双方约定的其他事项

第四十九条

十二、劳动争议处理

第五十条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;不愿调解或调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向 劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十三、其 他

第五十一条 以下专项协议和规章制度作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

(一)

(二)

(三)

第五十二条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决;与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第五十三条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第五十四条 乙方确定下列地址为劳动关系管理相关文件、文书送达地址。如以下地址发生变化，乙方应书面告知甲方。

(特别提示：以上条款内容乙方在签署本合同前，均应事先仔细阅读，并详细了解本合同以及附件内容，双方签字后即行生效。)

甲方：(盖章)

法定代表人：

签约日期：

乙方：(签名)

签约日期：

鉴证机关：(盖章)

鉴证人：(签章

**事业单位保密协议书篇六**

填表日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_部门\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职务\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

请假类别：病假

请假时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_时\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_分至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_时\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_分，共计\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_天\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_时\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_分

请假事由：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

请假人签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

副总经理批准：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

人力资源部审核：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

部门负责人签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**事业单位保密协议书篇七**

甲方(聘用单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(受聘人员)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

个人住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《mm事业单位人员聘用制管理试行办法》的规定，甲、乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本聘用合同。

一、聘用合同期限

本合同期限从\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。其中，试用期从\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

二、聘用岗位及其职责要求

(一)甲方根据工作需要及乙方所具备的工作能力，聘用乙方在mm畜牧局基层岗位工作，在聘用期内，甲方也可以根据工作需要，征得乙方同意，调整乙方的工作岗位。

(二)乙方应当服从甲方的工作安排，按照岗位要求履行职责，完成工作任务。

三、劳动保护和工作条件

(一)甲方必须严格执行国家和省有关劳动保护发规定，根据乙方的岗位及工作要求，为乙方提供必需的工作条件，采取必要的劳动保护措施，保证乙方能够正常工作和工作中的安全健康。

(二)乙方必须严格遵守各项安全操作规程。

四、工作报酬

(一)甲方应当按照国家和省的有关规定，根据乙方的工作岗位及完成任务的情况，以货币形式按月支付乙方工作报酬。

(二)乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发

五、保险和福利待遇

(一)甲、乙双方按照国家和省的有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，并按期足额缴纳有关社会保险费。其中乙方个人缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。

(二)乙方在休息、休假期间的待遇按照国家和省的有关规定执行。

(三)乙患职业病或因公(工)负伤的待遇，因公(工)或者因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等按照国家和省的有关规定执行。

(四)乙方患病或者非因公(工)负伤的医疗期及其待遇按照国家和省的有关规定执行。

六、工作纪律

(一)甲方有权根据法律、法规、规章和政策的规定，制定本单位的规章制度，对乙方实行管理和奖惩。

(二)乙方应当遵守甲方依法指定的各项规章制度，服从甲方管理，并保守甲方的技术秘密和商业秘密。

七、聘用合同的变更

(一)本合同确需变更的，甲、乙双方应当协商一致，并按照规定程序变更合同。

(二)有下列情形之一的，甲、乙双方可以变更合同的有关内容：

1、甲、乙双方协商同意对部分条款进行变更的。

2、由于不可抗拒的因素致使本合同无法完全履行的。

3、本合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已经修改或者废止的。

4、法律、法规、规章和政策规定的其他情形。

八、聘用合同的终止

有下列情形之一的，本合同即行终止。

1、本合同期满，或者甲、乙双方约定的本合同终止条件出现的。

2、乙方到达法定退休年龄的(国家和省另有规定的，从其规定)。

3、乙方按照有关规定提前退休或者退职的。

4、乙方死亡或者被有关机关宣告死亡的。

5、甲方被撤消的。

九、聘用合同的续订

本合同期满前，甲、乙双方任何一放提出，经与对方协商一致，可以按照规定程序续订聘用合同.

十、聘用合同的解除

(一)经甲、乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)乙方在聘期内辞职、自动离职或者被辞退、开除、劳动及被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，本合同自行解除。

(三)乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

1、在试用期内被证明不符合聘用条件的。

2、连续旷工超过10个工作日或者1年内雷击矿工超过20个工作日的。

3、未经甲方同意，擅自出国(境)的，或者出国(境)后未经同意逾期不归的。

4、连续两年年度考核不合格的。

5、严重违反工作纪律或者甲方依法制定的规章制度的。

6、严重失职，徇私舞弊，对甲方利益造成重大损害的。

(四)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前30日以书面形式通知乙方。

1、患病或者非因公(工)负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事由甲方安排的其他适当工作的。

2、不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

3、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲、乙双方协商不能就变更合同达成协议的。

4、甲方由于体制改革、机构改革、频临破产进行法定整顿期间或者事业发展遇到严重困难，确需裁减人员的。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第(四)款的规定解除本合同：

1、患职业病或者因公(工)负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。

2、患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的。

3、患病或者非因公(工)负伤，在医疗期内的。

5、自接收之日起，甲方接收品用的军队转业干部在3年内及内调干部、复员、退伍军人在2年内的。

6、正在接受审查尚未作出结论或结案的。

7、法律、法规、规章和政策规定的其他情形。

(六)乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式告知甲方，有下列情形之一的，乙方可以随时告知甲方解除本合同。

1、在试用期内的。

2、聘用单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的。

3、聘用单位未按照有关法律、法规和政策规定履行聘用合同的。

4、被录用或者选调到国家机关工作的。

5、考入教育机构接受高等学历、中等学历教育的。

6、依法服兵役的。

(七)乙方有下列情形之一的，不得提出解除本合同：

1、担任国家级、省部级重大(点)科技攻关项目、工程建设项目、技术改造项目的负责人和项目组成人员，工作任务尚未完成的。

2、被县级以上组织、人事部门选派到其他单位支援工作，时间未满的。

3、从事国家安全、机密工作，或者离开国家安全、机密工作岗位后在规定的保密期限内的。

4、正在接受审查尚未作出结论或者结案的。

5、法律、法规、规章和政策规定不得解除聘用合同的其它情形。

十一、违反和终止、解除聘用合同的责任

(一)甲、乙双方任何一方违反聘用合同的约定，应当承担违约责任。违约要付给对方违约金。造成经济损失的，按实际经济损失承担赔偿责任。

(二)属下列情形之一终止、解除聘用合同的，聘用单位应当给予受聘人员一定的经济补偿：

1、聘用单位被撤销，聘用人员不愿服从新的工作安排的。

2、由聘用单位提出并经受聘人员同意解除聘用合同的。

3、按照本合同第十条第(四)款规定或者第十条第(六)款第2、3项规定解除本合同的。

(三)乙方被终止或者解除本合同后违反有关法律、法规、规章、政策和原聘用单位的规定，泄露国家和甲方的技术、商业秘密，损害国家和甲方的合法权益，按有关规定处理。

十二、附则

本合同条款与法律、法规、规章和政策相抵触的，以及本 合同未尽事宜，均按照法律、法规、规章和政策的规定执行;没有规定的，由甲、乙双方协商约定。

本合同一式2份，甲、乙双方各执1份。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**事业单位保密协议书篇八**

建立机关事业单位养老保险制度的目的是:适应人才流动;减轻财政的负担;增强公务员的风险意识;反腐倡廉;保证退休人员按时足额领取养老金。这具有重大的现实意义和深远的历史意义，对推动我国经济体制和政治体制改革必将产生极大的作用。

现状问题症结

蓬溪县自年实行机关事业单位养老保险制度以来，取得了不少的经验，较好地实现了由原来的退休制度向养老保险制度的过渡，率先在全市实现了征收由财政代扣代缴和支付的社会化发放。全县在职职工10082人，退休3737人，退休人员占在职37%。全县年应征3444万，其中：单位3071万，个人373万。年应支3757万。历年基金积累1200余万。经过这几年的实践，笔者认为，我们现行机关事业单位的养老保险制度仍然存在不少问题，这些问题有的是在计划体制下的退休制度向社会主义市场经济体制下的养老保险制度过渡时改革不彻底而遗留下来的，有的是新建立的养老保险制度还有待完善。笔者认为存在以下几个亟待解决的主要问题：

一、缴费和待遇的脱节

无论哪一种养老保险制度，它的权利和义务都应当是对等的，而当权利和义务不对等时，势必会影响参保人对参与这个保险制度的积极性，而使这个保险制度不能长期地、良性地运作下去。我县目前的机关事业单位的养老保险制度就存在着这个问题，按照新的养老保险制度的规定，目前的养老保险模式为财政、单位和个人账户相结合的部分积累型，由财政、单位和个人共同缴费，缴费的比例为投保工资的27.5%，单位和财政负担23。5%，个人负担4%。其中，4%进入个人账户。而当计算退休待遇时，则仍然沿用计划体制下的按工龄来计算退休待遇的办法，只是发放的途径由原来财政全额支付，改为由社会保险基金支付，退休待遇水平保持不变。待遇的享受和缴费之间并没有直接的关系，从我们近10年的实际工作来看，由于待遇和缴费的关系脱节，造成以下几个消极现象，一是部分参保人对缴费的多少漠不关心，甚至希望缴费工资缴得越少越好，个人可以少出钱，就是因为缴费并不影响待遇水平。这也反映了我们的这个新的养老保险制度并没有引起参保人的足够重视，甚至有的人想钻政策的空子来逃避缴费或少缴费，最后吃亏的是国家。二是由于退休金缺口仍然由财政负担，而且经初步测算，这部分的退休金所占的比例在今后会越来越大，财政的负担也会日益加重。三是不利于机关事业单位和企业之间人员的流动。当机关事业单位的工作人员向企业流动时，他们的退休待遇按企业的养老保险条例来计发，这样他们的退休待遇会大大降低，对于那些已经在机关事业单位工作很长时间的人来说是不合理的，因为他们已经为政府工作了十几年、二十年，而当他们流动到企业后这些功劳就全没有了。所以，很多年纪较大的工作人员不愿意流动到非机关事业单位，给我们的机构改革和公务员队伍年轻化建设造成了一定的阻力。反过来，企业的人员向机关事业单位流动时，不管他们为政府工作了多长时间，哪怕是一年他们也可以享受机关事业单位所有的退休待遇。因为我们目前的退休待遇的计算方法里并没有反映员工的工作经历。所以造成了机关事业单位老的人员不想走，而企业的人员在临近退休时又拼命想进机关事业单位，给某些有特权的人员有一定的空子可钻。

二、缴费基数没有反映工作人员真正的工资水平

按照四川省文件规定，从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年1月1日起，各试点单位职工缴费工资基数为：凡纳入本单位人事部门工资基金管理的职工工资和各种补贴。按此理解其基数应为工资总额。而目前机关事业单位人员的投保工资基数是以上年度机关事业单位工作人员的工资文件中的基本工资为基数，而实际上，机关事业单位的工作人员的实际工资(工资总额)远不止这个数。这样，造成了保险费没有做到应收尽收，椐粗略统计每年至少有30-40%漏缴。一是影响了保险基金的积累，降低了保险机构抵御风险的能力。二是直接影响退休后的待遇。对某些参照公务员待遇的事业单位的工作人员来说，一方面他们享受不到和原计算办法的差额部分，因为按有关的文件规定，差额部分的享受由原单位研究解决，有的单位由于各种原因没有发这部分的待遇。另一方面，由于投保工资没有真实地反映他们的工资水平，按新的办法计算出来的退休待遇替代率就偏低了，降低了工作人员退休后的实际生活水准。三是事业单位改制的人员或向企业流动的人员。当缴费工资偏低时，就会影响个人账户的金额，在机关事业单位个人账户积累额的多少对退休待遇的高低没有影响，但是企业就不同了，它直接影响今后的退休待遇。这种情况下，这类人就会感觉到不合理了。

三、个人账户的增值问题

个人账户积累金额的增值标准是个人账户退休金的替代率要达到一个什么水平的依据。同企业一样，机关事业单位的养老保险也建立了个人账户，建立个人账户的目的有两个：一是体现激励机制，个人账户积累额越多，以后享受的退休待遇就越高，鼓励参保人员多投保;二是解决我国逐渐严重的老龄化问题，随着老年人口的日益增多，支付退休金的负担越来越沉重，为减少退休高峰来临时的负担，建立个人账户是个较好的解决方案。但要实现这两个目标的关键是个人账户的增值问题，如果个人账户不能做到保值增值，就失去了建立个人账户的意义，会打击职工参保的积极性。按照川办发[\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年]10号\"在国家改革机关事业单位退休费计算办法前，职工退休时，除按现行办法计发养老金外，再根据本人账户储存额除以120，按月发给养老金\"。从上面的规定来看，没有个人账户基数组成项目，没有个人账户的增值规定，没有一个量化的目

标值，也没有规定这部分钱的支付渠道，故没执行也不好执行。从整个经济环境来考虑，建立个人账户相当于退休金的预提，如果个人账户不能做到很好的增值，跟不上工资增长的幅度，最后的负担还将转化到财政头上，就失去了改革的意义了。因此，应认真对待个人账户的增值问题，根据经济发展的具体情况，制定个人账户的增长率。

四、收不抵支问题

年初按\"双基数\"测算，年应征额3444万，年应支3737万，差293万，其中个人账户的个人部分4%再记入373万，地方财政要补666万。虽然财政是挂帐没有出钱，但从分析来看，是收不抵支，入不敷出。存在问题的主要原因是\"一小一少一大\"，即：基金征集比例小;参保人数在逐年减少，主要是事业单位从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年8月23日以后聘用的人员一律参加社会保险;退休人数在增大，事业单位改革地方政策性的退休达到高峰，退休金也相应增大。这样，使本来积累不多的基金更是告急，何以抵御退休高峰期给养老保险带来的风险?

目前，机关、事业单位养老保险制度改革还处在试点阶段，这些问题是客观的，也是可以解决的。其主要症结是：法规、政策不统一。造成\"公说公有理，婆说婆有理\";二是管理体制经常变化，没有专门研究机关事业单位养老保险制度改革的机构。如何加快机关、事业单位养老保险制度的建设，使之科学、合理，下面谈一些想法。

解决问题的几点建议

一、建立权利和义务相统一的退休待遇计发办法。

权利和义务相统一是任何养老保险模式最基本的要求，目前我县机关事业单位的养老保险制度的待遇计发办法和缴费之间没有必然的联系，缴费的多少并不决定待遇的高低，使参保的退休人员对养老保险的意见很大，\"参保和不参保一个样，缴费和不缴费一个样。\"解决的办法：一是将目前的由财政局发的补差部分和福利性津补贴纳入退休待遇的计发办法里;二是退休待遇的计发办法要反映参保人员在机关事业和在企业的工作经历，确定一个系数;三是要反映个人账户的积累，标准和时期指标要细化。这样有利于提高参保人员的积极性，是一个不用宣传的\"活广告\"，同时退休待遇也更加公平合理。

二、加强养老保险预算和基金的精算工作

\"以支定收，略有节余\"是基本养老保险的基本原则。是对未来做出承诺的计划。在社会保障领域，精算工作就是预测未来，精算就是对社会保障计划费用及其可能的变化做出长期预测，从而提供信息，使该计划无论是现在还是将来，都建立在合理的财力基础之上。主要起着危险因素评价和风险管理的作用。因此，精算在社会保障领域是必须的设置组合，是必不可少的基础工作。精算在社会保险领域的应用过程需要在调查研究和核对有关参保、死亡、退休人数、工资增长率等基础资料上进行。具体的社会保险精算是一个非常复杂而精细的试算过程。在现行保险模式原则的基础上，试算出每年共济部分社会保险收费率以及个人账户的记账利率，对未来的退休待遇进行评估，对总体风险、收支平衡能力进行综合评价。必须加快建立社会保障基金精算的进程，做好中长期预测，建立风险预警机制，为政府制定政策和决策提供参考依据。目前蓬溪县的养老保险基金本来具有风险，加之退休高峰可能在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年到来，个人账户的积累额的增值没有，职工工资增长却非常快，而且单位和个人的缴费基数未反映工作人员的实际工资水平，没有做到\"应收尽收\"，要维持高的退休替代率有相当的困难。我县还没有建立起完备的预算管理制度和风险预警制度，没有精算的业务骨干。今后，要深化蓬溪县的机关事业单位养老保险制度改革，首先要对征缴、支付基数进行细化精算，再适当提高征缴比例。其次，是对提前退休的人员按比例递减养老金，从政策上加以控制。另外是改革退休和养老金审批办法，由单一的审批改为与经办机构共同审批和核定，以解决\"别人请客我买单\"的问题。这些都离不开社会保障基金的精算制度，使养老基金能在一个良性轨道上运行。

三、尽快纳入省级统筹

实行更感高层次的统筹，也是一种解决贫困地区养老保险的有效办法。当养老保险基金预警时，在统筹范围内给一定的转移支付，以解燃眉之急，体现社会共济和社会互济，真正体现社会主义条件下养老保险的优越性，确保社会稳定，为机关事业单位保险注入活力。达到改革的目的。

年月日

**事业单位保密协议书篇九**

市、区各部委办局、事业单位、各县人事局、在宁部属事业单位、驻宁部队所属事业单位：

为贯彻执行宁政发[1994]184号文《关于印发〈南京市机关事业单位实行养老保险制度改革意见〉的通知》，特制定本实施细则，请遵照

执行。

一、实施范围及对象

(一)凡本市市、区机关、事业单位(含集体事业单位)和在宁的部属事业单位(国务院另有规定的除外)，以及驻宁部队所属事业单位的全体工作人员均实行养老保险。

(二)全体工作人员包括国家干部、聘用制干部、固定工人、劳动合同制工人和计划内临时工。

(三)本着统筹规划、分步实施的原则，1994年列入首批统筹的范围和对象为：

1.本市市、区国家机关、社会团体、事业单位(含集体事业单位)和工资关系由本市代管的中央部属事业单位，以及驻宁部队所属事业单位中的劳动合同制工人(含执行国家工资标准的计划内临时工)、聘用制干部。

2.本市市、区所属自收自支事业单位(包括集体事业单位)和工资关系由本市代管的中央部属自收自支事业单位以及驻宁部队所属自收自支事业单位的全体职工。

(四)其他单位和人员逐步展开。

二、养老保险基金的来源及筹集标准

(一)养老保险基金由国家、集体、个人三者共同承担，按照“以支定收、略有节余、留有部分积累”的原则统一筹集。

(二)养老保险基金的来源按下列渠道列支：国家机关及全额拨款的事业单位在行政事业费中列支;差额拨款的事业单位(含集体事业单位)按照差额比例，分别在财政和自有资金中解决;自收自支事业单位(含集体事业单位)在创收收入中列支，税前提取。

(三)养老保险基金实行统一筹集标准，由单位和个人共同负担。自收自支事业单位依据全部在职工作人员工资总额和离退休人员费用两项之和的23缴纳;聘用制干部和劳动合同制工人由单位按其工资总额的23缴纳;在职职工个人按照本人工资额的1缴纳。

(四)职工工资总额的组成项目，以苏政发[1994]3号文及省、市工资管理部门出台的各种工改答复口径为准。具体组成项目如下：

国家机关：干部实行的职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资;技术工人实行的岗位工资、技术等级(职务)工资、奖金;普通工人实行的岗位工资和奖金。机关工人奖金占工资构成的30。

事业单位：职员实行的职务工资和岗位目标管理津贴，专业技术人员实行的专业技术职务工资和津贴;技术工人实行的技术等级工资和岗位津贴;普通工人实行的等级工资和津贴。上述津贴部分在自收自支事业单位中占工资构成的50。

工资总额还包括机关事业单位实行的职务岗位津贴;工改后保留的综合补贴和各种保留外挂工资。

实行“工效挂钩”和工资总额包干的事业单位，其工资总额应以市、区人事局工资计划部门核定的工资总额为准。

各单位缴纳的基本养老保险费，由开户银行按时代为扣缴，职工个人缴纳的基本养老保险费，由各单位在发放工资时代为扣缴，并按季向南京市机关事业单位社会保险处(以下简称市机关事业社保处)缴纳。

(五)原未参加养老保险的劳动合同制工人(含执行国家工资标准的计划内临时工)、非在职聘用制干部，其基本养老保险费应从参加工作之日起补交至1993年12月底，补交部分由单位按1993年12月本人工资额的15一次性缴纳，个人部分免交。

(六)合同制工人和非在职聘用制干部投保年限必须满15年以上，对到达法定退休年龄投保缴费不足15年的，只能按其在职期间缴费每满一年一次性发给相当于本人指数化月平均缴费工资3个月的生活补助费。执行国家工资标准的计划内临时工，到达法定退休年龄投保缴费不足15年的，也按上述规定发给生活补助费。

(七)原在劳动部门参加养老保险的事业单位合同制工人，自本实施细则执行之日起一律划转到市机关事业社保处投保，其缴纳的养老保险费由市劳动局根据宁政发[1994]184号文件规定划转到市机关事业社保处管理。

三、养老保险基金的收缴和拨付

(一)养老保险基金实行按季收缴，全额结算，差额拨付。各单位在每季度的首月10号前填报本单位上季度的养老保险基金结算表，市机关事业社保处在10日内审定结束，开出委托收款凭证，委托各单位所在开户银行代为扣缴或划拨，扣缴部分存入市机关事业社保处在银行开设的养老保险基金专户。

(二)各单位应按时缴纳基本养老保险费，对逾期不缴的按日加收应缴纳数额的5‰。滞纳金。对虚报冒领者，处以3倍于冒领金额的罚款。滞纳金和罚金委托各单位开户银行收缴，并入基本养老保险基金。

(三)各单位可根据自身的经

济实力，从自有资金中提取一部分为本单位职工建立补充养老保险。亦鼓励职工参加个人储蓄性养老保险。补充养老保险、个人储蓄性养老保险的本金和利息记入职工的《养老保险手册》，所有权归个人，离退休(职)时由本人或法定受益人选择一次或分次领取。补充养老保险和个人储蓄性养保险基金及利息，不得进行社会调剂。

(四)离退休(职)人员基本养

老金的支付项目和计发比例，根据国家、省、市历年来有关政策规定执行。具体如下：

1.参加1993年工资套改的离退休(职)人员(含按苏人四[1994]18号文模拟套改的离休干部)基本养老金支付项目以苏政发[1994]3号文及省、市工改答复口径为准。

2.未参加1985年工资套改的离退休(职)人员基本养老金支付项目包括离退休(职)前的标准(等级)工资、工龄津贴、职务岗位津贴、国发(1989)82号文增资、苏人八[1994]25号文增发的退休补助费、副食价格补贴和生活补贴、1993年工改增发的平均增资额和已实行的各项津、补贴。

3.参加1985年工资套改但未参加1993年工资套改的离退休(职)人员基本养老金支付项目包括：离退休(职)前的基本职务工资、工龄津贴、职务岗位津贴、国发[1989]82号文增资、1993年工改增发的平均增资额和已实行的各项津、补贴。

上述离退休(职)人员的基本养老金计发比例为国发[1978]104号文、国发[1982]62号文、苏人四[1986]26号文、苏人八[1994]25号文，苏政发[1994]3号文及有关政府文件所确定的计发离退休(职)费的比例。

离退休(职)人员的基本养老金仍由各单位代为发放。

四、养老保险基金的管理

(一)单位和个人缴纳的基本养老保险费转入市机关事业社保处在银行开设的养老保险基金专户，实行专项储存，专款专用。基本养老保险基金属于全体参加投保的在职职工和离退休(职)人员所有，任何单位和个人不得擅自动用或挪作他用。对存入银行专户的养老保险基金，按人民银行规定的同期城乡居民储蓄存款利率计息，所得利息并入养老保险基金。积累基金的一部分可以购买国家债券等，结余部分实行财政专户存储，确保其保值增值。

(二)参加养老保险的机关事业单位应为职工建立《职工养老保险手册》，按期填写缴费情况并代为保管。《职工养老保险手册》作为离退休(职)时计发养老保险待遇的依据，流动时随同转移。

(三)市机关事业社保处具体负责养老保险基金的筹集、拨付、管理等工作，可按规定从养老保险基金中提取3管理服务费，主要用于必要的行政和业务开支，不计征税费。

(四)市机关事业社保处的财务管理，接受市财政、税务、审计部门的监督。

五、其他

(一)自本细则实施之日起，各单位到市、区人事局计划部门审批工资基金时，必须先审查基本养老保险费的结算凭证，否则不予批准工资基金计划。

(二)职工实行养老保险后，原单位与离退休(职)人员的隶属关系不变，其政治、生活、医疗和未列入养老保险的各项补贴等待遇不变，仍由原单位负责。

(三)为确保离退休(职)人员基本养老金的发放，可根据社会物价、工资增长和离退休费用的变化情况适时对基本养老保险基金筹集比例、支付标准进行适当调整。

(四)单位成建制改组、合并、解体时，应依法清偿欠缴的基本养老保险费，在发生债务时，不得用养老保险费做抵押或偿还债务，其离退休(职)人员应随同在职职工由单位主管部门负责统一合理划转，并报市机关事业社保处，同时办理有关手续。新建单位自发工资之日起，必须按宁政发[1994]184号文规定，为本单位人员办理养老保险。

(五)市机关事业社保处有权核查参加养老保险的机关事业单位的有关帐目、报表、工资总额及基本养老金的发放情况，被核查单位应予配合，据实提供有关资料。

(六)参加养老保险的机关事业单位，有权向市机关事业社保处查询本单位职工缴纳养老保险费的记载情况，职工和离退休(职)人员有权向市机关事业社保处和所在单位查询本人各项养老保险费缴纳和领取情况，市机关事业社保处或单位应予提供方便。

(七)县机关事业单位养老保险工作由县人事局负责，接受市机关事业社保处业务指导。

(八)享受基本养老金待遇的对象必须是男年满六十周岁、女干部年满五十五周岁、女工人年满五十周岁的离退休(职)人员。

(九)本细则实施后，对须领取基本养老金的离退休(职)人员，在办理离退休(职)手续时，须将有关审批资料报市机关事业社保处，经审核认可后，方能领取基本养老金。

(十)本细则实施过程中如遇国家、省人事部门另有统一规定的，按统一规定执行。

(十一)本实施细则从1994年1月1日起实行。

(十二)本实施细则由南京市人事局负责解释。

**事业单位保密协议书篇十**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下称乙方)

甲方是以软件开发、电子信息技术为主营的国有企业，在业内享有很高的声誉。而乙方是一家在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_业内优势明显的事业单位。双方建立战略合作关系，强强联合更有利于抢占\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市场，达到共盈之目的。

经过甲、乙双方友好协商，秉着共同发展、诚信合作的宗旨，达成如下协议：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

一、合作宗旨

1、双方在合作中建立的互信是商业合作战略伙伴关系的基础，提高市场份额与共同发展是双方合作的目标和根本利益。

2、本合作协议的基本原则是自愿、双赢、互惠互利、相互促进、共同发展。

3、充分发挥双方优势，优势互补，提高竞争力，共同进行市场开拓。

4、本协议为框架协议，应是双方今后长期合作的指导性文件，也是双方签订相关合同的基础。

二、战略合作方式

1、甲方为乙方提供测绘及其相应资质，双软资质，保密资质，质量认证资质、系统集成资质等。

2、乙方为甲方提供软件和维护。

三、甲乙双方的权利和义务

1、双方应积极回应对方的询价和招标邀请，共同参与投标活动。

2、项目中标后，成本核算、费用分割等具体事宜，由双方代表共同参与确定。

3、双方对分割后各自承担的工作负责，包括安全、质量等，细节条款以双方签订的项目合同为准。

4、乙方为甲方提供的确权类软件及其衍生产品的知识产权和著作权归乙方所有。

四、保密

1、双方应对其通过招投标和其他渠道得知的有关对方商业秘密严格保密，未经对方事先书面同意，不得向第三方披露。

2、除本协议规定工作所需外，未经对方事先同意，不得擅自使用、复制对方的技术资料、商业信息及其他资料。

五、本协议有效期年，自20\_\_年月日起至年月日止。合同到期后，经双方同意，签订延续合作协议。

六、本协议执行过程中的未尽事宜，双方应本着实事求是友好协商的态度加以解决。双方协商一致的，签订补充协议。补充协议与主协议具有同等效力。

~1/2~

七、因协议执行过程中双方发生纠纷，可由双方协商解决或由双方主管部门调解，若达不成一致，双方可向所在地的人民法院起诉。

八、附则

1、本协议由双方代表签字，加盖双方公章后生效。

2、本协议一式肆份，甲方贰份，乙方贰份。

甲方单位名称(盖章)乙方单位名称(盖章)

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**事业单位保密协议书篇十一**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_单位

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_单位员工

根据《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》以及其他相关法律法规规定，甲方因为工作关系向乙方提供电脑和网络系统，乙方不得利用甲方提供的电脑和网络系统进行违法犯罪活动。据此双方签订本协议：

一、乙方承诺不利用甲方提供的电脑制作、复制、发布、转摘、传播含有下列内容的信息：

⑴反对宪法基本原则的;

⑵危害国家安全，泄露国家秘密，颠覆国家政权，破坏国家统一的;

⑶损害国家荣誉和利益的;

⑷煽动民族仇恨、民族歧视，破坏民族团结的;⑸破坏国家宗教政策，宣扬邪教和封建迷信活动的;⑹散布谣言，扰乱社会秩序，破坏社会稳定的;⑺散布淫秽、色情、赌博、暴力、凶杀、恐怖或者教唆犯罪的;

⑻侮辱或者诽谤他人，侵害他人权益的;

⑼含有法律法规禁止的其他内容的;

二、乙方不得利用甲方网络侵犯国家的、社会的、集体的利益和公民的合法权益。

三、乙方不得利用甲方提供的电脑和网络系统发送垃圾邮件、攻击其他网络和计算机系统，传播计算机病毒，以及其他危害互联网信息安全的行为。

四、乙方不得通过甲方网络系统利用单位qq群及电子邮箱传播不负责任、造谣滋事、煽动偏激情绪、制造恐慌气氛、扰乱正常工作秩序等各种有害信息。

五、乙方使用电子函件进行网上信息交流，应当遵守单位保密规定，不得利用电子函件向与单位业务无关的第三人传递、转发或抄送单位商业机密信息。

六、乙方应当时刻提高保密意识，不得与单位业务无关的任何人在聊天室、电子公告系统、网络新闻上发布、谈论和传播单位机密信息。

七、乙方违反上述规定情节严重的，甲方有权扣罚乙方当月工资的10—20%，构成犯罪的送交司法机关。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表签名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_签名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**事业单位保密协议书篇十二**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_\_(已登记注册的协会，会址：\_\_\_\_\_\_)与乙方：\_\_\_\_\_\_(地址：\_\_\_\_\_\_)，\_\_\_\_\_\_(地址：\_\_\_\_\_\_)签订如下总集体合同：

第一条 适用范围

本集体合同：

1、空间范围上：适用于\_\_\_\_\_\_.

2、物的范围上：适用于所有零售企业，包括总部不在\_\_\_\_\_\_州的公司的分支机构。

3、人的范围上：适用所有雇员包括受培训人。

第二条 雇佣和试用期

1、雇佣应予以书面证明。雇佣证明中应说明雇员薪金或工资级别、报酬额和组成成分，以及双方协商的解雇期限。

2、雇用的试用期不能超过3个月。试用期为3个月时，解雇期限至少为3个月并至当月底。劳动关系如在约定的试用期后没有终止，则它转变为无固定期限的劳动关系。工商业雇员试用期间劳动关系的解雇期限为3周。

3、如雇主在雇佣前明确要求雇员面试，则应补偿其必要的旅费和滞留费。

4、在雇佣雇员后，与求职书附在一起的有关证明原件应予以退还给雇员本人。

第三条 劳动时间及休息

1、不包括休息时间的常规周工作时间为\_\_\_\_\_\_小时，\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起为\_\_\_\_\_\_小时。有关法律规定同样适用。

2、下列情况下可以通过企业协议，如企业无企业委员会，则通过劳动合同作出与第1款相偏离的规定：

a、已事先协商好连续休息时间制(如流动休息制度或固定周休息日)。这种情况下\_\_\_\_\_\_小时周工作时间，\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日后\_\_\_\_\_\_小时周工作时间在一个日历年中应以平均数达到。

b、在采用不进行年工作时间调整的劳动时间制度的情况下，由于周工作时间降到\_\_\_\_\_\_小时，\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起降到\_\_\_\_\_\_小时后产生的休息时间已合并在一起，并以每6个星期或一个季度为间隔段事先予以调整。\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日将劳动时间缩减到\_\_\_\_\_\_小时，根据a和b所采取的调整须导致至少为\_\_\_\_\_\_小时的连续休息时间。\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起将劳动时间缩减为\_\_\_\_\_\_小时，调整措施须再次导致至少1小时的连续休息时间。二次调整总共应导致不少于\_\_\_\_\_\_小时的连续休息时间。

3、工作时有一半以上时间是等待工作的雇员，如汽车司机、门卫、勤杂工，如本人没有特殊原因不宜延长工作时间，则在企业委员会同意下，可将每周工作时间延长到\_\_\_\_\_\_小时，但每天工作时间不得超过\_\_\_\_\_\_小时。

4、缩减周劳动时间时不得延长或新增加工作中途的休息时间。

5、法定节日视为已完成工作的工作时间。

第四条 工资级别、报酬计算、报酬支付

1、有关薪金、工资级别以及报酬数额由特别的集体合同予以规定。

2、根据雇员实际从事的工种将其列入相应工资级别。如一雇员长期同时从事多种工资级别不同的工种，则依据工作时间上居多的工种确定工资级别;如不能确定工作时间居多的工种，则将其工资列为较高的工资级别。

3、如某一雇员替代别人从事4个星期以上，且工资级别较高的工作，则应支付其替代期间的协调报酬，数额为两工资级别之差。

4、曾受过商业的或与其工作相适应的职业培训的职员计算职业工龄时，不受其以前从事工种所在的经济部分的限制。

2年的职业培训结业考试通过后，方能提出第一职业年中的薪金要求;3年的职业培训结业考试通过后，方能提出第二职业年中的薪金要求。

5、在培训合同约定期限届满至结业考试通过期间支付薪金级别ⅰ或工资级别ⅱ的报酬。

6、没有通过职业培训结业考试的职员的薪金，依据有关薪金集体合同而定。

7、计算职业工龄时，劳动关系中断时间在3个月以内的，不予以考虑。如能证明因转业培训而中断了工作，则这一期间也应计算在职业工龄之内。

8、职业培训结束后服兵役或替代民事役的时间也应计入职业工龄。如女职员因分娩中断其工作则同样适用以上规定，但最长不得超过15个月。

9、根据集体合同产生应予提高报酬的情况时，在产生该情况的当月第一日开始提高报酬。

10、雇员收入改变时，须交付雇员一份有关薪金或工资级别、收入构成及应扣除的各类款项的书面证明。

第五条 失效条款

1、所有基本集体合同和劳动关系产生的权利要求最迟须在其到期后6个月内提出。

本失效条款不适用于基本应受到惩罚或不允许的行为而产生的权利要求，此类权利要求适用于有关法律规定。

2、上款所述6个月期限为最后期限。如雇主未考虑到第2条第1款的情况，则上句不适用。

第六条 解雇

1、任何解雇须有书面形式。

2、如无其他规定，职员的解雇期限为6周并至季度末。如已协商一个较短或较长的解雇期限，则其长短对双方应相同且解雇期限至少为1个月并至月底。

工商业雇员的解雇期限如无其他规定则为2周并至月底。雇员企业工龄满5年，解雇期限为1个月至月底，满10年为2个月至月底，满20年为3个月至季度底。

3、解雇期限期间或在有固定期限的劳动关系结束前，应根据雇员要求给予其适当寻找工作的时间。这种情况下不能扣除报酬。

4、劳动关系结束时，雇员可申请取得一份工作证明。该份证明应说明雇员从事工作的性质和期限，并可根据雇员要求说明其工作表现和成绩。

5、雇员可申请要求一与第4款所述事项相适应的中途工作证明。

第七条 解除性合同

解除性合同应以书面形式拟定。任何一方可最迟在下一个工作日结束前以书面形式撤销。

第八条 最后条款

1、此集体合同\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日生效。

2、\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日签订的\_\_\_\_\_\_州零售业雇员之总集体合同同时失效。

3、此集体合同可以于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日在遵守3个月的解雇期限的条件下首次解除。如到此时仍未解除，则以后的解雇期限为3个月并至季度底。解除合同时应以书面形式提出。

4、现有的对雇员有利的、超出本集体合同范围之外的协议不受本集体合同的影响。

5、每名雇员应获得一份本集体合同或以其他有效方式(如张贴)使其了解本集体合同。

6、本集体合同在解除后至新的合同签订前仍然有效。

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

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

日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找