

福建泉州晋江惠安南安永春台商投资区泉港区厦门漳州龙岩劳务派遣许可证，人力资源许可证专业办理

产品名称	福建泉州晋江惠安南安永春台商投资区泉港区厦门漳州龙岩劳务派遣许可证，人力资源许可证专业办理
公司名称	福建省鑫鼎汇企业服务有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	厦门思明区银河大厦1907；集美区软件园三期A01-803；泉州市丰泽区农机大厦602；龙岩新罗区，漳州芗城区
联系电话	13306039715 15259245875

产品详情

鑫鼎汇投资集团资质许可证服务中心福建泉州晋江惠安南安永春台商投资区泉港区厦门漳州龙岩劳务派遣许可证，人力资源许可证专业办理

人力资源许可证适用范围

[编辑](#)

人才中介（猎头）：

人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务

人才信息网络服务

人才推荐

人才招聘

人才培训

人才测评

法规、规章规定的其他有关业务

职业中介：

为劳动者介绍用人单位

为用人单位和居民家庭推荐劳动者

开展职业指导、人力资源管理咨询服务

收集和发布职业供求信息

根据国家有关规定从事互联网职业信息服务

组织职业招聘洽谈会

经劳动保障行政部门核准的其他服务项目

福建泉州晋江惠安南安永春台商投资区泉港区厦门漳州龙岩劳务派遣许可证，人力资源许可证办理后优势

一、用人单位的优势：

人事管理

便捷专业。用人单位不需要专门人员、机构对派遣人员进行管理，使用这些人员时，可根据岗位需要，提出用人需求，由劳务派遣机构负责派遣员工，具体的日常劳动事务管理工作包括解除劳动关系等事务，全部由派遣公司负责完成，平时只要对派遣员工做出相关的管理规定，按分配的工作任务进行管理、考核。合同期满，与劳务派遣公司的合同终止，是否续签合同，主动权在用人单位。用人单位可以在增加业务时增加人员，在业务减少时减少人员，用人十分机动灵活。

减少用人单位劳动纠纷。在我国相关的法律、法规和有关政策指导下，用人单位和派遣公司签订派遣服务协议，派遣公司与派遣员工签订劳动(聘用)合同，用人单位与派遣员工只是一种有偿使用关系。这样用人单位就可避免与派遣员工在劳动关系上出现的纠纷。

有利于用人单位解决"进入容易，出人难"的问题。用人单位用人多体现为时效性和阶段性，用人单位使用职工最担心是"人一旦进到企业来，就得管-辈子"的用人模式。劳务派遣用工形式解除了用人单位的后顾之忧，派遣员工无论到哪里工作，劳动关系始终在劳务派遣公司，与用人单位不存在劳动关系。

机关事业单位的用人，通过劳动派遣的形式，既解决机关事业单位用人受编制和指标限制的难题，又可避免招聘、遣散员工等烦杂问题带来的困扰，提高机关事业单位办事效率。

二、劳动者的优势

可以充分体现个人的择业自主。由于个人的劳动关系及档案、社会保险关系全部建立在劳务派遣公司，一个用人单位派遣期满，能够毫无障碍地进行流动，重新选择更能发挥自身才能的工作岗位。

在劳务派遣合同期内，劳务派遣公司成为用人主体，在对派遣员工的工资报酬、社会保险、福利待遇的执行中，能够严格按国家的法律、政策进行操作，最大限度地保障受雇员工的各项合法权益。

实行劳务派遣后，个人可以合法建立多元劳动关系，在不影响原有工作前提下寻求更多发挥自己才能的机会和空间。

总之，实行劳务派遣后，最大限度地净化了用工的管理职能，减轻了用人单位的工作负担，使企业能够集中全部精力参与市场竞争;[劳务关系](#)。同时，改变用工方式后，劳动者的合法权益更加有了保障。

为了规范劳动合同制度，执行《北京市劳动合同管理办法》，保护用人单位和劳动者的合法权益，按劳动和社会保障部门的要求用人单位要与员工签订劳动合同，为员工缴纳社会保险，并按规定享受各项待遇。如果用工单位在短时间内将所有人员都做到规范用工，工作量极大。所以，委托我单位为该公司使用人员实施劳务派遣，并与员工签订劳动合同则是捷径。

)
采
取劳
务派遣这
种新型的用工方式

，员工与劳务派遣机构签订《劳动合同》，保证了劳资双方在遵守[劳动法](#)的前提下实现了用工受法律保护，员工的权益也有了保障。员工由于有劳动合同的保护和约束将更努力为用工单位工作，但原有的福利待遇和管理制度都没有变化。

(2)享受社会保险待遇。根据国家规定为劳务人员缴纳各项社会保险，用工单位和劳务人员按规定的比例定期缴纳社会保险。员工因为用工单位为其缴纳社会保险，[工龄](#)得到延续，失业、医疗、工伤和退休后生活有了保障。

(3)因劳动关系在劳务派遣公司，故人事档案的管理也应在劳务派遣公司，使劳务人员开具各种与人事档案相关的证明更加快捷。

总之，实行劳务派遣后，最大限度的净化了用工的管理职能。减轻了企业的工作负担，使企业能够集中精力参与市场竞争。因此对劳动者个人来讲，改变用工方式后自己的合法权益更加有了保证。

劳务派遣手续如何办理

劳务派遣手续简便，用人单位与劳务派遣机构签定《劳务派遣合同》，提出派遣劳务人员的需求(劳务人员可以由用人单位自行招聘，也可通过劳务服务公司招聘)，确定用人名单，然后由劳务派遣机构办理用工手续。具体办理派遣手续程序如下：

(1)

用人单位与劳务派遣机构签订《劳

务派遣合同》。在双方遵守国家《[劳动法](#)》的前提下，明确劳务派遣合同双方的责任义务。

(2) 劳务派遣机构与劳务人员签定《劳动合同》。依照《北京市劳动合同管理办法》，与所有劳务人员签订《劳动合同》，注明所要派遣到的企业名称及岗位。

(3)

实际用人单位与劳务人员签定《劳务协议》。明确双方的[劳务关系](#)及所从事工作岗位职责的具体要求。

劳务人员工资如何发放

根据《劳务派遣合

同》约定，企业按月管理和考核劳务

人员情况，确定劳务人员应发[工资总额](#)、社保经费、[加班费](#)、[个人所得税](#)

等，每月底划拨到派遣机构财务帐上，派遣机构代发全部劳务人员的工资、代扣个人所得税、代扣社会保险金。

劳务人员社会保险如何办

根据"用人单

位要为员工缴纳社会保险

"的规定，劳务派遣机构将按用人单位提出的劳务人员[工资基数](#)，办理社会保险的项目，具体内容是:

(1) 每月由用人单位支付当月社会保险所需费用;

(2) 劳务派遣机构为劳务人员代交各项社会保险费用;

(3) 根据劳务人员每月增减情况变化，及时办理人员调入、调出社会保险的转移手续;

(4) 符合养老、医疗、失业、工伤应享受的待遇时，办理各项费用的报销手续;

(5) 应用人单位要求代交劳务人员住房公积金;

(6) 向用户提供各项社会保险的政策咨询及各项社会保险新出台政策的宣传。

劳务人员工伤问题如何解决

用工单位应负责工作场地、设施及环境的安全管理，
提供必要的劳动保护条件，保证劳务人员
劳动安全，避免发生[工伤事故](#)

。劳务人员因公受伤时，按照《北京市企业劳动者工伤保险规定》第四十七条 "职工被借调、聘用或者劳务输出期间发生工伤事故的，由借调、聘用或者劳务输入单位承担工伤保险责任"的规定执行。派遣机构将协助用人单位办理工伤理赔事宜。

劳务人员档案如何管理

为了及时、真实的掌握劳务人员情况，采用劳务人员的档案在可能的情况下统一管理模式。主要内容有:

(1) 及时为劳务人员办理人事档案接转手续;

(2) 及时为新招聘劳务人员办理招工备案手续;

(3) 受委托办理北京市外地人员务工城市管理各种证件;

(4) 按规定代办有关档案中记载的材料证明手续(结婚证明、出国政审等)，存档期间计算工龄等;

(5) 派遣协议到期，根据用工单位和劳务人员要求，代办档案续存或转移

用工单位需要做的工作

(1)应按照国家《[劳动法](#)》规定，合法规范用工，承担劳务人员的各项费用。

(2)为了确保劳务派遣业务的正常进行，应规范及完善各项劳务人员管理制度，负责对劳务人员进行岗位培训及相适应的技能培训。

(3)实施劳务派遣后，用人单位可将工作的重点放在如何调动劳务人员的工作积极性方面，采取合理的奖励处罚机制给用人单位创造更大的经济效益。制定奖励和处罚标准，对劳务人员进行考核，并按照规定给予奖励和处罚