

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会(实用8篇)

实习心得有助于我们总结实习中的成功经验和失败教训，为今后的成长积累经验。小编为大家精选了几篇优秀的军训心得分享，希望能给大家一些启发。

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇一

方某作为劳务派遣员工，被派到上海市一家从事手机经销的公司担任促销员，因工作需要，方某经常在节假日加班，但从未收到劳务派遣公司或手机经销公司支付的加班费。半年后，方某要求手机经销公司支付自己节假日期间的加班费，但被拒绝，理由是《劳动法》上的加班工资应当由与之建立劳动关系的单位支付，手机经销公司与劳务派遣公司签订的劳务派遣协议和与方某签订的劳务合同，均没有约定公司有支付劳务派遣人员加班工资的义务。方某便向劳务公司提出获得加班费的要求，劳务派遣公司又以其从未安排方某在节假日加班为由加以拒绝。无奈中，方某只得将劳务派遣公司和手机经销公司诉至劳动争议仲裁委员会，要求两被告共同支付加班工资和经济补偿金。

仲裁结果

经调查，劳动争议仲裁委员会查明方某确有在节假日加班而未获得加班工资的事实存在，最终裁决由劳务派遣公司向方某支付加班工资和经济补偿金。

专家点评

1、劳务派遣人员是否应该领取加班费？

要确定恩案例中的方某能否得到加班费，首先要明确劳务派遣三方主体—劳动者、劳动派遣单位和实际用人单位之间的权利义务关系。虽然现行的《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规中尚未有全面完整的法律表述，但根据诸多与劳务派遣相关的法律法规及法律精神可以将三者关系概括如下：

派遣方与派遣劳动者之间签订的是劳动合同，建立的是劳动关系，派遣员工向被派遣单位履行劳动义务，派遣机构与被派遣单位共同履行保障派遣员工劳动权益的义务。

被派遣方与派遣劳动者之间签订的是用工合同，建立的是劳动过程中指挥与劳务提供的关系。

以上三种合同，派遣服务合同属于民事劳务合同，并不确立劳动关系，只是确定另两种关系的纽带。其中，劳动合同约定的劳动条件不得低于派遣服务劳工和劳动合同约定的标准。

本案例中，方某作为正常就业的劳动者，与劳务派遣公司形成了劳动关系，并且确有在节假日加班的事实，因此，方某应当依法获得《劳动法》规定的加班工资。

2、应当由谁来支付加班费？

《上海市劳动合同条例》第二十五条规定：“签定劳动合同的用人单位和实际使用劳动者的单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者的单位约定，由实际使用劳动者的单位承担或者部分承担对劳动者的义务。实际使用劳动者的单位未按照约定承担对劳动者的义务的，用人单位应当承担对劳动者的义务。”

显然，本案例中劳务派遣公司和手机经销公司事先没有对员工的加班费问题达成协议，因此，劳动争议仲裁庭裁决由劳务派遣公司承担法律责任的做法是符合相关法律法规的。

事实上，现实生活中存在很多类似于没有事先约定劳务派遣加班费而产生的争议。由于劳动者、劳务派遣单位和实际用人单位三方的法律关系不明确，往往造成责任主体不明确，也造成劳动者维权难度高、仲裁结果争议大的结果。

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇二

通过发展劳务派遣、就业基地等组织形式，为他们灵活就业提供服务 and 帮助。”甘肃省委、省政府对劳务派遣工作也有明确的要求，省委发69号文件和省委发31号文件提出，“积极探索劳务派遣工作的操作办法，规范劳务派遣行为，建立和完善劳动力市场的长效管理机制，促进劳动力市场的规范化发展。”劳动保障部张小建副部长也提出，劳务派遣组织是就业服务组织的一个新的亮点，是近年来适应企业灵活用工的需求和灵活就业者提高组织化程度的需要，在城市扩大就业和跨地区流动就业中，都发挥了很大作用。同志、黄菊同志的讲话精神和中央、省委文件的规定，既是对我省劳务经济工作实践的经验总结，又为进一步做好劳务派遣工作指明了方向，更是从最高层次、最高规格上肯定了劳务派遣工作的重要性。

（一）加强劳务派遣，是促进我省经济社会协调发展的客观需求

近年来，甘肃省委作出了“两高举一加强，两抓两放”的战略部署，全省上下形成了抓发展、抓项目的良好局面，取得了明显成效。在工业强省和项目带动战略方针指导下，我省经济发展迅速，招商引资项目不断增加，就业岗位有所增多，从业人员规模不断扩大。特别是今年以来，我省提出了一要抓项目，二要抓劳务输出的“两抓”工作思路。最近，又进一步完善了抓发展、抓项目、抓县域经济、抓计划生育、抓劳务输出的“五抓”思路。这说明，我省将包括劳务派遣在内的劳务输出工作提升为全省的战略性和中心工作。甘

肃省委书记在最近每次会议的讲话中，要求各级党委政府要把劳务输出作为一项大产业来培育，拿出更多的精力，下更大的功夫来抓劳务输出，大力推进劳务经济发展。这是根据我省经济社会发展和基本省情所作出的工作思路的重大调整。今年5月16、17日，甘肃省委、省政府在定西市召开了全省劳务输出工作现场会议，这是一次专题部署劳务输出工作的重要会议。劳动保障部门按照省委省政府和当地党委政府的要求，正确判断形势，敏锐把握住了机遇，增强了工作的预见性和主动性，下大力量抓好劳务输出。

（二）加强劳务派遣，是实现并轨和促进再就业的重要途径

中央经济工作会议关于“底基本实现下岗职工基本生活保障制度向失业保险制度并轨”的要求，是党中央、国务院完善社会主义市场经济体制的一项重要战略部署，是认真总结几年来国有企业下岗职工基本生活保障工作实践做出的一项重大决策，也是逐步完善城镇社会保障体系、建立市场导向就业机制、更好地维护广大职工群众根本利益的一项具体行动。当前，积极稳妥地推进并轨工作，“本文来自远方秘书网”是我们面临的重要的历史机遇。劳动保障部、财政部就推进并轨工作提出了明确要求，“基本结束原基本生活保障制度的运行，妥善解决原制度下保障的人员向新制度的转换，原则上停止执行国有企业下岗职工基本生活保障制度，企业按规定关闭再就业服务中心，妥善解决好并轨人员的再就业、社会保险关系接续、劳动关系处理和生活保障等问题。从明年开始，全面开始新制度的运行。”我省的并轨工作从20年开始，省政府在积极稳妥、确保稳定的前提下多次进行了研究。目前已在生产经营正常的8户省属企业及省农垦总公司先行开展了并轨工作试点，为全省下一步工作积累经验。并轨工作中最关键、最核心的是并轨人员的再就业问题。劳务派遣是适应并轨工作的一种方式，是并轨工作的一条途径，将有利于促进下岗失业人员再就业，缓解并轨工作中的矛盾。

（三）加强劳务派遣，是提高城乡就业和劳务输出质量的有

效办法

为了适应形势的发展需求，拓宽就业渠道，提高就业质量，促进就业，我们对新的用工形式作了大量的调查研究和积极探索，对我省多种经济成份、多种形式的劳务代理、劳务中介、职业介绍、家政派遣服务机构现行的运作情况作了调研，对下岗失业人员、农民工非农转移、大中专毕业生、4050人员等多种群体面临的困难和问题做了分析。也对机关、企事业单位和各大行业以及国有、集体、三资和私营企业等用人单位在市场经济条件下的用人机制，特别是在他们与员工建立和解决劳动关系方面，在社会保障方面和招用合适的劳动者方面面临的新问题作了研究。在充分调查研究的基础上，结合我省实际，学习借鉴其他省市的经验，我们提出通过发展劳务派遣促进就业的思路，我厅研究决定由省就业促进中心、省劳务办成立了省陇兴劳务派遣服务中心，先期开展了派遣工作，摸索经验，完善制度，起到了示范和带动作用。同时，在全省的烟草、长庆技校、白银电力、兰州市西固区等行业、单位和地区进行了试点工作。另外，白银市、平凉市崆峒区也已开展了劳务派遣工作，取得了初步的成效。省陇兴劳务派遣服务中心已向长庆油田、兰炼、青岛市等企业和地方派遣了680名劳务人员；白银市建立了77个社区劳务派遣组织，成立了9个劳务派遣企业，派遣就业了13000人；会宁福隆劳务有限公司年派遣劳务人员1928人，并向苏丹派遣了50名劳务人员；平凉市崆峒区自2005年以来，通过劳务派遣的另一种形式——劳务承包，为长庆油田输送劳务派遣工760人。据不完全统计，全省通过劳务派遣形式在省内外就业和再就业的`已有3万人以上。

（四）加强劳务派遣，是开展就业服务“新三化”建设的新内容和新要求

就业服务制度化、专业化和社会化建设是总书记在全国再就业工作座谈会上明确提出的一项新任务。去年，劳动保障部召开了新三化建设工作座谈会，下发了做好新三化建设工作

的意见和规划。去年12月，省政府办公厅批转了我厅等5个部门《关于甘肃省推进就业服务制度化专业化社会化工作三年（一）计划的意见》和《关于进一步推动下岗失业人员组织起来就业的意见》。我省的就业服务逐步走向制度化、专业化、社会化。这其中一条比较成功的做法和经验，就是规范和发展各类职业介绍和劳务输出组织，而劳务派遣组织是一个新的亮点，是就业方式、就业服务方式的一种创新。劳务派遣工作不仅涉及就业服务的全部内容，而且与劳动保障工作的全部内容联系紧密，因此，大力推进劳务派遣工作就将更好地推动就业服务“新三化”建设。

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇三

方某作为劳务派遣员工，被派到上海市一家从事手机经销的公司担任促销员，因工作需要，方某经常在节假日加班，但从未收到劳务派遣公司或手机经销公司支付的加班费。半年后，方某要求手机经销公司支付自己节假日期间的加班费，但被拒绝，理由是《劳动法》上的加班工资应当由与之建立劳动关系的单位支付，手机经销公司与劳务派遣公司签订的劳务派遣协议和与方某签订的劳务合同，均没有约定公司有支付劳务派遣人员加班工资的义务。方某便向劳务公司提出获得加班费的要求，劳务派遣公司又以其从未安排方某在节假日加班为由加以拒绝。无奈中，方某只得将劳务派遣公司和手机经销公司诉至劳动争议仲裁委员会，要求两被告共同支付加班工资和经济补偿金。

仲裁结果

经调查，劳动争议仲裁委员会查明方某确有在节假日加班而未获得加班工资的事实存在，最终裁决由劳务派遣公司向方某支付加班工资和经济补偿金。

专家点评

1、劳务派遣人员是否应该领取加班费？

要确定恩案例中的方某能否得到加班费，首先要明确劳务派遣三方主体—劳动者、劳动派遣单位和实际用人单位之间的权利义务关系。虽然现行的《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规中尚未有全面完整的法律表述，但根据诸多与劳务派遣相关的法律法规及法律精神可以将三者关系概括如下：

派遣方与派遣劳动者之间签订的是劳动合同，建立的是劳动关系，派遣员工向被派遣单位履行劳动义务，派遣机构与被派遣单位共同履行保障派遣员工劳动权益的义务。

被派遣方与派遣劳动者之间签订的是用工合同，建立的是劳动过程中指挥与劳务提供的关系。

以上三种合同，派遣服务合同属于民事劳务合同，并不确立劳动关系，只是确定另两种关系的纽带。其中，劳动合同约定的劳动条件不得低于派遣服务劳工和劳动合同约定的标准。

本案例中，方某作为正常就业的劳动者，与劳务派遣公司形成了劳动关系，并且确有在节假日加班的事实，因此，方某应当依法获得《劳动法》规定的加班工资。

2、应当由谁来支付加班费？

《上海市劳动合同条例》第二十五条规定：“签定劳动合同的用人单位和实际使用劳动者的单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者的单位约定，由实际使用劳动者的单位承担或者部分承担对劳动者的义务。实际使用劳动者的单位未按照约定承担对劳动者的义务的，用人单位应当承担对劳动者的义务。”

显然，本案例中劳务派遣公司和手机经销公司事先没有对员工的加班费问题达成协议，因此，劳动争议仲裁庭裁决由劳

务派遣公司承担法律责任的做法是符合相关法律法规的。

事实上，现实生活中存在很多类似于没有事先约定劳务派遣加班费而产生的争议。由于劳动者、劳务派遣单位和实际用人单位三方的法律关系不明确，往往造成责任主体不明确，也造成劳动者维权难度高、仲裁结果争议大的结果。

文档为doc格式

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇四

一是强化领导，年初就成立了支行劳务派遣人员领导小组，由支行行长任组长，其他行领导为副组长，中层管理人员为成员，负责对劳务派遣人员的日常管理。

二是在思想上高度重视劳务派遣员，支行的劳务派遣人员原本绝大部分是银行的一段时期内招收的柜员合同工，为了规范用工行为而改为劳务派遣用工，他们工作在一线柜台，目前已经成为支行一线业务的一支生力军，是不可或缺的一支中坚力量，为此，该行领导从促和谐、保稳健、谋发展的战略高度出发，要求高度重视对劳务派遣人员的管理，时刻关注他们的工作和生活情况，以人为本，从爱护他们出发，加强工作管理和业绩考核。

三是加强教育，落实好培训。加强对他们的业务技能培训，事实证明，该行的劳务派遣人员在一线柜台服务优、业务技能好，受到了同行和客户的好评。同时该行还加强对他们的思想教育，提高他们对当前工行改革形势的认识，要求他们立足本职岗位，为工行的发展和自身的前途命运努力工作。

四是深入动员他们在做好日常临柜工作的同时，积极开展各项业务产品的营销，做大业绩，为扩大支行经营业绩作贡献，为自己提高收入而奋斗。在支行的号召下，支行劳务派遣员

工积极主动开展工作，一方面做优服务，一方面做大了业绩，在他们中产生了营销典型和产品营销状元。该行劳务派遣员工丁艳虹同志连续几年来，业务营销业绩突出，揽存和多项个人产品营销业绩在全行乃至市分行都是名列前茅，同时由于她服务优，去年还被总行评为优质服务个人。

五是加强考核，严格按照要求开展续签工作。为了规范劳务派遣人员岗位协议的签订、管理、使用，保证工作顺利有序进行，支行成立了考核领导小组，并下设了办公室，加强对年内协议期满的劳务派遣人员的考核和岗位协议续签工作，坚持公开、公平、公正的原则，依据德、能、勤、绩四个方面的情况进行考核评价，采取定量与定性相结合的办法，确保合格和不合格人员名单。日前，该行专门召开了劳务派遣员工会议，组织大家认真学习《*支行关于组织对劳务派遣人员进行考核的通知》，稳步推进劳务派遣人员的考核和年度岗位协议续订工作。

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇五

甲方(用人单位)名称:

地址:

乙方(劳动者)姓名:

性别:

居民身份证号码:

文化程度:

住所:

根据《中华人民共和国合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿，协商一致的基础上，同意订立本员工劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条员工劳动合同期限

一、本合同为固定期限。

合同自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

二、本合同约定试用期，试用期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

三、甲方派遣乙方到用工单位的派遣期限为_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止。

第二条工作内容、工作地点及要求

甲方派遣乙方工作的用工单位名称乙方同意根据用工单位工作需要，从事针车、手工工作，乙方的工作区域或工作地点在_____。

乙方按用工单位的要求应达到以下工作标准

- 1、16到40周岁初中以上文化程度。
- 2、身体健康无传染性疾病。
- 3、熟练帮面针车工、手工和具备完全操作整鞋的技能。

甲方(盖章)：_____乙方(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇六

第一章 总则

第一条 为进一步加强劳务派遣人员的规范化管理，充分调动劳务派遣人员的工作积极性，更好地发挥劳务派遣人员的主观能动性，提高工作效率，根据《中华人民共和国劳动法》、《劳务派遣暂行规定》等有关法律法规，结合本单位实际工作，特制定本办法。

第二条 本办法所称劳务派遣公司是指与本单位签订《劳务派遣协议》的合法机关、企业（含个体经济组织）及民办非企业单位等组织；劳务派遣人员是指与劳务派遣公司签订《劳动合同》，并按一定方式协议，派遣至本单位工作的人员。

第三条 本办法适用于劳务派遣人员的管理。

第二章 基本原则

第四条 使用劳务派遣人员必须坚持“临时性、辅助性、替代性”和“合理规范使用、严格控制总量”的基本原则。

第五条 涉密岗位不得使用劳务派遣人员。

第六条 劳务派遣人员在工作期间的各项工作成果归本单位所有。

第三章 派遣与管理

第七条 劳务派遣人员必须符合以下条件：

（一）身体健康，达到所需岗位要求的健康卫生标准；

（三）遵纪守法，思想品德端正，具有吃苦耐劳的精神和履行岗位职责的能力。

第八条 人力资源部是劳务派遣的归口管理部门，具体职责如下：

（一）按照相关制度流程，确定劳务派遣公司，签订劳务派遣协议，并履行协议内容；

（二）审核各部门劳务派遣人员用工、辞退、离岗申请；

（三）组织劳务派遣公司选拔派遣人员，审核劳务派遣人员资质；

（四）审定劳务派遣人员工作考核结果，及时反馈劳务派遣公司；

（五）按协议向劳务派遣公司支付相关费用；

（六）协调处理涉及劳务派遣的其他问题。

第九条 各部门是劳务派遣人员的使用和日常管理部门，具体职责如下：

- （一）根据工作需要，申报劳务派遣人员需求；
- （二）负责劳务派遣人员岗前培训、工作安排；
- （三）负责劳务派遣人员的日常管理及工作考核，并将考核结果按照相关要求报送；
- （四）对不符合要求的派遣人员提出辞退申请，并按相关要求报人力资源部；
- （五）负责通知被终止派遣人员，并监督做好相关离职交接和手续办理；
- （六）协助人力资源部做好劳务派遣的其他事宜。

第四章 绩效考核

第十条 按照“严格规范、科学考核、优胜劣汰”的原则，每月对劳务派遣人员进行考核。

第十一条 劳务派遣人员考核内容包括工作纪律和工作质效两项。

第十二条 各部门按月将劳务派遣人员考核结果报人力资源部。人力资源部根据考核结果，按照有关协议约定，进行费用划转。

第五章 离岗、辞退

第十三条 劳务派遣人员离岗，应提前15天向部门提交书面离岗申请，按规定办理工作移交手续并报人力资源部。

第十四条 劳务派遣人员未履行离岗手续离开岗位的，所在部门要及时向人力资源部报告，由人力资源部按照相关规定处理。

第十五条 部门辞退劳务派遣人员，需向人力资源部提出书面意见，说明辞退理由和事实依据。经人力资源部批准后，通知辞退人员，并按有关规定办理辞退手续。

第十六条 劳务派遣人员有下列情况之一的，将予以退回劳务派遣公司：

- （一）在工作期间被证明不符合派遣条件的；
- （二）违法违纪，损害本单位利益或者公共利益的；
- （三）严重违反工作纪律或规章制度的；
- （四）严重失职，徇私舞弊，造成损失的。

第六章 附则

第十七条 本办法由人力资源部负责解释。第十八条 本办法自下发之日起执行。

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体会篇七

因学校工作需要，为了管理使用好劳务派遣人员，依据有关法规，结合学校实际，特制定如下规定：

一、学校对劳务派遣人员实行校办统一聘用，分部门管理使用

- （一）聘用程序

1. 使用部门根据工作需要提出需聘用劳务派遣人员计划，并书面提出工作职责及要求，报分管领导同意。
2. 使用部门批荐劳务派遣人选，由分管校长、校办及使用部门共同进行面试。
3. 校办负责检验拟聘人员有关证件，特殊工种需持相关资格证。
4. 校办联系并委托第三方机构与临聘人员签订劳务派遣协议（合同中需附部门拟定的劳务派遣人员工作职责）。

（二）统一发放工资程序

1. 每月25日前由各分管部门根据劳务派遣人员工作情况（包括品德、出勤、业绩等），对其工资发放签署意见，并交校办公室。
2. 校办公室统一整理后，经分管领导签字，交由第三方劳务派遣机构发放工资。

（三）分部门管理要求

1. 分管部门必须明确告知劳务派遣人员的工作职责和要求。对劳务派遣人员工作失误及工作表现作出正确评价，工作出现失误，应在当月工资中进行扣罚。如未实行则视为部门负责人工作失误。
2. 劳务派遣人员工作失误或工作不到位，部门负责人必须责令整改，如不服从可提出处罚意见，交分管领导。如对劳务派遣人员管理不善，造成不良后果，将对部门负责人进行批评处罚。

二、聘用条件

- （一）必须遵纪守法，服从学校管理，认真完成学校分配的

工作任务。

（二）年龄：男65岁以下，女60岁以下。

（三）身体健康，无传染病，提供包括肝功、血常规等内容的能够证明身体健康的健康证明（二甲以上医院）。

三、聘用合同一年签一次，聘期为一年，试用期为一个月

四、待遇

（一）劳务派遣人员工资分为三部分，即地市最低工资标准、学历工资、津贴，养老保险、失业生育保险等社保项目由第三方劳务派遣机构办理；寒暑假工作时间由合同中具体规定。如不需上班，停发工资。

（二）工资按合同工资标准每月发放一次。

（三）加班由部门上报，分管处室审核后给予换休。（四）劳务派遣人员在聘用期间，辞工需提前一个月向学校报告，学校通知第三方劳务派遣机构解聘。工作时间不足半个月的，发放半个月工资，工作时间不足月的发足一个月工资；工作时间足月的，除发足本月工资，另再加发半个月工资。

五、临时工在聘用期内发生违法、违纪及重大责任事故情况，立即辞退。

本办法自2018年1月1日期执行。

2017年11月17日

银行加强对劳务派遣人员的个人管理工作心得和体

会篇八

甲方(用人单位)：地址：电话：法定代表人：邮编：

乙方(招用人)姓名：性别：出生年月：文化程度：身份证号码：联系电话：现居住住址：邮编：户口所在地：邮编：

丙方：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及有关规定，甲方招用乙方为劳务派遣工，派遣乙方到(以下简称丙方)工作，经双方平等协商，共同签订并履行本合同所列条款。

一、劳动合同期限

- 1、合同期限年，从年月日起至年月日止；
- 2、约定试用期为个月，从年月日起至年月日止。

二、工作内容和工作地点

甲方派遣乙方到丙方()工作，工作地点为平阳县，具体岗位(工种)为，该岗位(工种)(有或无)接触粉尘或放射性物质及其他有毒有害物质，(有或无)可能产生职业病危害。乙方遵守丙方的各项规章制度，忠于职守，服从丙方的工作安排和管理，积极完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

三、工作时间和休息休假

根据丙方的工作安排，乙方实行工时制度(标准工时工作制、综合计算工时工作制、不定时工作制)。乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利。

四、劳动保护和劳动条件

丙方为乙方提供符合规定的劳动保护条件和必需的工作条件，乙方应严格遵守丙方各项安全操作规程。

五、劳动报酬

3、乙方工资、奖金等发放清单需丙方提供，由甲方造册代为发放；

4、每月工资支付期限为15日前，遇休息日和节假日提前支付。

六、劳动纪律

乙方应严格遵守有关法律、法规、规章和政策，遵守《全国职工守则》及丙方依法制定的各项具体内部管理制度，服从管理。

七、劳动合同变更、解除、终止的条件

1、乙方具有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形之一被丙方退回甲方的，由甲方与其办理解除劳动合同手续。

2、乙方具有《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的情形之一被丙方退回甲方的，可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方本人或者额外支付乙方一个月工资，由甲方与其办理解除劳动合同手续。

3、乙方具有《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定的情形之一的，甲方不得依照本法第四十条、四十一条的规定解除劳动合同。