

# 2023年疫情防控费用合同(优质5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 疫情防控费用合同篇一

某某，男，56岁，汉族，某某如东人，18岁入伍，服役于闻名全军的“硬骨头六连”所在部队一军一师一团，曾参加19xx年7月对越自卫反击战，荣立三等功，1986年7月加入中国\_，2000年退役转业，任如东县民政局财务科科长、监察室主任、救灾救助科长[]20xx年3月任如东县应急管理局应急管理科科长。先后荣立5次三等功。

在这个新春佳节时期，一场来势汹涌的新型冠状病毒肆虐中华大地，疫情发展举国关注，牵动着每一个人的心。某某同志作为一名老党员，自觉践行优秀\_员的初心和使命，尽忠职守、无私奉献。疫情防控工作开展以来，他坚持工作在第一线，每天认真协调保障应急中心视频系统畅通，为省市县疫情防控会议和信息上传下达做好服务保障，闲暇之余，才有时间照顾近期刚做完手术在家静养的爱人，他舍小家为大家，把人民群众的身体健康和生命安全放在了第一位，充分展现了一个\_员的亮丽风采。

作为一名参加过实战的退役军人，在这场没有硝烟的疫情攻坚战中，某某贯彻听党指挥的优良作风，服从领导安排、履职尽责、鞠躬尽瘁、奋勇拼搏，在广大群众阖家团聚的大年初一，他仍然坚守岗位，认真值守，为春节期间疫情防控工作默默奉献。在局党组布置无物业小区卡口执勤任务时，他第一时间响应，主动参与卡口设置、讨论人员编组、编制值班表，积极参加第一班执勤，为全局工作人员起到了良好

的模范带头作用。

某某同志在前期的疫情防控工作中，切实做到了心系人民、行为人民，他工作积极、作风优良、成绩突出，是一位无愧于党、无愧于人民的忠诚战士！

扩展阅读文章

推荐内容

## 疫情防控费用合同篇二

答:可以。

遵守用人单位用工安排，依照规章制度，完成劳动任务，是劳动者的法定义务。如果劳动者拒绝居家提供劳动的，因没有提供劳动且无正当理由，用人单位有权不予支付劳动报酬。此外，用人单位还可以依据相关法律规定，结合规章制度对其行为予以惩处，甚至解除劳动合同。

参考规定：

□1)□^v^《劳动法》第十七条第二款，劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。该法第二十五条规定，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

□2)□^v^《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

2. 封控措施解除后，劳动者拒绝返岗上班，用人单位应当如何处理？

答:可以根据规章制度予以惩处。

劳动者无正当理由不得拒绝返岗上班的正当请求，否则用人单位有权按其依法制定的规章制度对劳动者进行处理；达到解除劳动合同条件的，用人单位有权解除劳动合同。

参考规定：

2020年2月21日人力资源和社会保障部在官方微信公众号对此问题的解答：对不愿复工的劳动者，企业工会应及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导劳动者及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，企业可依法予以处理。

答：不可以。

对于对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，即使其无法出勤工作，用人单位也不能以此为由解除劳动合同。用人单位以上述劳动者不胜任工作为由解除劳动合同，以及用人单位以组织机构调整为由解除劳动合同都属于《劳动合同法》第四十条的内容，根据相关规定，用人单位不得与上述劳动者依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同。

参考规定：

根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电[2020]5号）第一条规定，“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

#### 4. 疫情期间，用人单位是否可以进行经济性裁员？

答：可以，但应注意尽量不裁员或少裁员，且不得对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工进行经济性裁员。

参考规定：

(1) 《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电[2020]5号）第一条规定，“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

(2) 《上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知》第三条规定：“企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。”

答：可以。

疫情期间，相关法规明确规定不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与劳动者解除劳动合同，但根据《劳动合同法》的规定，就用人单位而言，劳动合同的解除还可以依据《劳动合同法》第三十六条规定的双方协商一致解除，以及第三十九条规定的因劳动者严重违纪来解除劳动合同。

用人单位虽然有权单方解除劳动合同，但劳动者在被隔离治

疗或医学观察期间如何才能达到严重违纪导致用人单位可以单方解除劳动合同，要具体根据法律法规规定和用人单位的劳动规章制度规定进行合法性合理性的综合判断。对于因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者，用人单位不得以劳动者缺勤、旷工等构成严重违纪为由，与劳动者单方解除劳动合同。

参考规定：

《劳动合同法》第三十六条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

答：可以。

劳动者违反疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据《劳动法》第二十五条或者《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同。

参考规定：

《劳动法》第二十五条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

7. 因疫情导致劳务派遣人员不能返岗工作的，用工单位是否可以退回劳务派遣人员？

答：不可以。

对因疫情导致劳动者暂不能返岗提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣用工。

参考规定：

《人力资源社会保障部、教育部、财政部、交通运输部、国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》第三条规定：“……维护劳动者合法权益，各类人力资源服务机构和用人单位不得发布拒绝招录疫情严重地区劳动者的招聘信息。各类用人单位不得以来自疫情严重地区为由拒绝招用相关人员。对因疫情导致劳动者暂不能返岗提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣用工。”

8. 疫情防控期间，劳动合同到期如何处理？

答：顺延至劳动者医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

参考规定：

《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电[2020]5号）第一条规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

### 疫情防控费用合同篇三

各省、自治区、直辖市人民政府<sup>v</sup>各部委、各直属机构：  
经<sup>v</sup>批准，为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命平安和身体健康，现将延长2020年春节假期的具体安排通知如下。

1、延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）起正常上班。

2、各地大专院校、中小学、幼儿园推迟开学，具体时间由教育部门另行通知。

3、因疫情防控不能休假的职工，应根据<sup>v</sup>劳动法<sup>v</sup>规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。

<sup>v</sup>办公厅2020年1月26日

人社厅发明电〔2020〕5号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅

(局):

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营秩序，促进劳动关系和谐稳定，现就有关问题通知如下：

1、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

2、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，假设职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的方法执行。

3、因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

4、各地人力资源社会保障部门要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和效劳，加大劳动保障监察执法力度，切实保障职工合法权益。



# 疫情防控费用合同篇四

雇佣方：（以下简称甲方）

劳务方：（以下简称乙方），包棚编号：

根据《^v^合同法》的规定以及有关法律、法规，经双方协商一致，签订本劳务协议，双方共同遵照执行。

一、劳务内容：（非特殊情况时仅限于乙方所承包地块）

- 1、大棚内外的除草、浇水、施肥、打药。
- 2、蒙棚膜，根据技术员要求适时晚盖棚，早放风。
- 3、蔬菜成熟时的采摘。
- 4、每季结束时的棚内清理。
- 5、每季幼苗移栽。
- 6、突发性天气紧急情况处理（如大风、暴雨等）。

二、劳动期限：

自20xx年早春蔬菜整地开始至20xx年秋季清棚结束，共两季。如秋季结束后需种植越冬蔬菜劳务费另计。

三、劳务要求：

- 1、乙方应视所包地块为自家责任田尽职尽责。
- 2、乙方应按照技术员要求认真做好每项工作。
- 3、乙方不得因误工或不按要求操作造成严重后果（大量减产

或绝收)。

4、关键时候乙方如因身体不适或其它原因无法劳动时应及时告知甲方并找人顶替。

#### 四、劳务待遇：

1、每棚每年保底工资1200元。

2、如无大的问题发生每棚每年不低于100元奖金，对于管理优秀者，出效益多者另有奖金。

3、每年中秋、春节发放福利至少两次。

4、棚内所产果蔬不定时以福利形式发放。

5、承包3个大棚以上者每人每年报销120元电话费。

6、如当年大棚效益较好，每人年终另有红包或外出旅游。

#### 五、特别说明：

1、由不可抗天气造成的损失与乙方无关。

2、由不法分子的破坏行为造成的损失与乙方无关。

3、由于乙方严重不负责任造成的损失由乙方赔偿。

4、甲方将在蔬菜采摘时根据情况增加用工，增加用工部分工资有甲方负责。

5、特殊情况是指在一两个人无法完成的一些劳动时(如蒙棚膜等)。

6、由于乙方自身原因造成的身体伤害由乙方个人负责。

六、本协议一式两份，甲乙双方各一份。

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

## 疫情防控费用合同篇五

乙方(实际用工单位)\_\_\_\_\_

乙方因生产(工作)需要，委托甲方提供劳务派遣，根据《<sup>□^v^</sup>劳动法》和《\_\_\_\_\_省劳动力市场管理条例》等有关劳动保障法律法规，甲乙双方协商一致，订立如下协议：

### 一、合同期限

自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。

### 二、劳务派遣内容

1. 甲方按照乙方用人需求，推荐符合条件的劳务人员供乙方择优使用。
2. 甲方输出给乙方的劳务人员，为甲方员工，由甲方与劳务人员签订劳动合同，发放工资，并办理各项社会保险。

### 三、劳务费用结算

1. 劳务费用的构成：劳务工劳务费(基本劳务费、考核劳务费)社会保险费和输出劳务服务费。

2. 劳务费用各项标准：按实际发生费用结算，甲方按照每人每月\_\_\_\_\_元标准收取输出劳务服务费。

3. 结算时间和方式：乙方每月\_\_\_\_\_日前从银行足额划付到甲方账户，并提供各项费用结算清单。劳务人员工资应由甲方每月\_\_\_\_\_日前支付。

4. 乙方支付给甲方的劳务费及相关费用，甲方必须开具正式劳务费发票。

#### 四、甲方的责任、权利和义务

1. 甲方要根据乙方的用工需求，\_\_\_\_\_天内提供合适人选供乙方考核，对乙方确定的用工对象，甲方在天内办理好相关上岗手续。

2. 甲方每月日发放劳务派遣人员工资、缴纳社会保险费(个人承担部分从工资中代扣)。

3. 劳务派遣人员的工伤、生育事宜，由甲方负责向^v^门申报。

4. 乙方辞退的劳务派遣人员由甲方办理相关退工手续。

5. 甲方可以采取多种形式了解乙方使用劳务派遣人员的情况，乙方应予以配合；甲方应配合乙方做好劳务派遣人员的管理工作，协助乙方教育劳务派遣人员遵守国家法律、法规和乙方依法制定的规章制度。

6. 乙方如有违反本合同、拖欠各类应付资金以及违反劳动政策法规损害劳务派遣人员合法权益行为的，甲方可依法向乙方交涉，要求乙方继续履行义务并按实际损失的情况向乙方索赔。

## 五、乙方的责任、权利和义务

1. 乙方使用劳务派遣人员必须与其签订《上岗协议书》，明确劳务内容以及要求和工资(劳务费用)标准等。
2. 乙方应为劳务人员提供基本的劳动条件和岗位劳动保护，并对劳务派遣人员进行安全教育。劳务派遣人员发生工作伤亡事故或因工造成第三者伤害事故(经有关权威部门认定)，乙方要配合甲方处理，有关处理办法按国家相关规定执行。
3. 乙方需按本合同规定及时足额向甲方支付劳务费用，不得拖欠。
4. 乙方有权按照规章制度对劳务派遣人员进行考核奖惩，劳务派遣人员经考核不合格的，终止上岗协议，并退还甲方，对乙方造成损失的，乙方有权要求其赔偿。
5. 乙方有权查询甲方发放劳务派遣人员的工资(劳务费)和缴纳社会保险费等情况，乙方可以依法向甲方交涉要求纠正，因此造成乙方损失的，甲方应当给予乙方赔偿。

## 六、劳动争议处理

与劳务派遣人员发生的劳动争议，双方均有权提起仲裁、诉讼。

## 七、其他事项

1. 本协议履行过程中，协议有关内容如与国家新颁布的法律、法规和劳动保障政策不一致的，按新的法律法规政策执行。
2. 本协议未尽事宜，由甲乙双方协商一致后书面约定。
3. 本协议一式\_\_\_\_\_份，甲乙双方签字盖章后生效，甲乙双方各执\_\_\_\_\_份。