# 服务期工作小结

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-08-06

*第一篇：服务期工作小结服务期工作小结我于2024年1月开始在显胜实验学校工作。入校以后，在学校的严格要求下，在校领导和同事们帮助下，思想理论上日渐成熟。通过带班等一系列的学习和锻炼，更加明确了作为一名教职工人员在实际工作中要实事求是、勇于...*

**第一篇：服务期工作小结**

服务期工作小结

我于2024年1月开始在显胜实验学校工作。入校以后，在学校的严格要求下，在校领导和同事们帮助下，思想理论上日渐成熟。通过带班等一系列的学习和锻炼，更加明确了作为一名教职工人员在实际工作中要实事求是、勇于进取，争取早日成为一名合格的人民教师。

就总体的工作感受来说，我觉得这里的工作环境是比较令我满意的。首先是领导的关爱给了我工作的动力；其次是同事间的友情关怀以及协作互助给了我工作的舒畅感和踏实感；

在学校工作的这三年来我学到了很多，感悟了很多；看到学校规模的日渐壮大，我深深地感到骄傲和自豪，也更加迫切的希望以一名正式员工的身份在这里工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的人生价值。在此我提出转正申请，恳请领导给我继续锻炼自己、实现理想的机会。我会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，同学校一起展望美好的未来！

个人总结

光阴荏苒，自2024年分配到显胜实验学校已三年有余，从一名刚出校门的大学生转变为光荣的人民教师期间经历使我感触很深，现总结如下：

思想上，三年来我积极参加学校组织的各种学习政治活动，坚定正确的信仰，不断提高思想觉悟，树立了正确的人生观价值观。团结同事并发扬团队协作精神，工作效率高。我以师德、师爱、师智、师能要求自己，以爱播撒，用爱耕耘，让孩子身心健康发展。我经常阅读教学和教育类的书籍，不断充实自己，提高自己。

教学上，我积极参加科组教研教改学习和听课评课活动，既学习继承传统教学的经验，又学习新教材教法的新理念。课前精心设计教案。上课时，注意开展以学生为主体的教学活动，培养和发展学生的实践能力和创新能力，师生互动，课堂气氛活跃。我还注意考虑学生的心理特点、情感取向和接受能力，营造课堂活跃气氛，注意跟学生的情感交流。我耐心辅导，细心批改作业，尽量减轻学生的课业负担。我还利用业余时间，认真学习他人经验，取长补短，不断努力提高业务水平。

在学校领导和同事的帮助指导下，我的教学水平提高较快，我的课受到学生和听课老师、家长的好评。教学效果也比较显著。我深知这离不开领导和同事的支持帮助。

三年的工作与学习，我自感收获颇丰。如果说有一点成绩的话，首先要谢谢领导和同事的帮助和支持，我的成长途中写满了他们悉心关怀和鼓励的印记。我初涉教坛，工作中还存在很多不足，有待我努力改进。其次，在处理教学中有些事情有时还过于急躁，还需要有更多的耐心和处理的技巧。我相信在今后的工作和学习中，经过磨练，我会改善自己的不足，越做越好，努力把自己培养成一个深受学生欢迎的优秀教师。

**第二篇：服务期协议**

服务期协议

甲方：上海达浦电器有限公司

乙方：身份证：

上海达浦电器有限公司（甲方）因生产需要，选派公司员工赴日本（株）MEC进行为期一年的进修。

自2024年4月20日至2024年4月19日止，为确保进修任务的完成，经甲乙双方协商订立以下协议。

一、赴日本期间的约定：

（1）乙方在赴日期间必须严格遵守外事纪律，遵守当地的法规、法令，尊重当地的风俗习惯，不做有损国格、人格的事情。

（2）乙方赴日期间必须服从日本（株）MEC的统一安排，如因本人原因中途被对方辞退回国的，其一切费用自负。

（3）乙方赴日期间如遇非本人原因造成的各种意外伤害，其人身保险均由日方承担。

（4）乙方赴日期间工资每月80000元日币（加班费另算）。甲方上海达浦公司每月支付工资800元，享受本公司员工同等福利待遇，并继续代为缴纳社会保险金。

（5）为确保进修任务圆满完成，防止出现乙方违反日本国入管局规定，擅自不按期回国的，双方约定，由乙方暂付保证金存单8000人民币，由甲方代为保管，乙方按期回国后金额返还，如乙方未能按期回国，保证金不予返还。

（6）乙方进修任务完成回公司后，继续为甲方服务5年。

二、违约责任：

乙方回甲方服务期的经济赔偿每年1万、5年5万。

（1）服务期内乙方个人原因辞退，须按服务期均递减原则。

（2）服务期内，乙方违反甲方规章制度被解除劳动合同或开除的，乙方须按服务期递减原则赔偿甲方的经济损失。

（3）本协议作为甲乙双方签定的劳动合同的补充。如本协议条款与劳动合同内容有冲突的，以本协议条款为准。

（4）未尽事由双方协商解决。

（5）本协议一式二份，甲乙双方各执一份。经双方签署后生效。

甲方（盖章）：乙方（签字）： 代表（签字）：

年月日年月日

**第三篇：服务期协议书**

服务期协议书

甲方：乙方：

地址：职务/岗位：

邮编：身份证号码：联系电话：联系电话：

经甲乙双方平等协商，同意签订本协议，并共同遵守执行。

一、甲方同意乙方参加学历的在职教育。

二、甲方按《青浦区水务系统关于在职学历教育培训费补贴的规定》补贴乙方在职学历教育培训费元。

三、双方约定从乙方收到在职教育费补贴后正式上班之日起，乙方为甲方服务期限不少于5年，若该服务期大于或等于甲乙双方事先签定的劳动合同中规定的合同期限的剩余时间，则劳动合同期满后将被顺延至该服务期限结束。

四、在服务期内，出现乙方要求解除劳动合同、乙方自动离职或辞职、乙方严重违反劳动纪律和规章制度，对甲方利益造成重大损害等情况之一，乙方须承担违约责任。

五、违约责任：乙方有上述违约行为之一，须支付违约金，其金额为甲方补贴乙方的在职学历教育培训费。

本协议一式叁份，甲乙双方各执一份，乙方人事档案备案一份，自签字之日起生效。

甲方（盖章）乙方（签字）

年月日年月日

**第四篇：劳动合同服务期**

论劳动合同服务期

摘要: 《劳动合同法》第22条规定的劳动合同服务期制度在构建我国和谐稳定的劳动关系，维护劳动合同双方当事人的合法权益方面起到了积极的作用。但是一方面由于我国劳动关系复杂性，多样化，固化单一的法律规范一刀切式的调整难以适应现实需求。另一方面我国劳动立法中对服务期的规定过于简单化原则化。实践中服务期制度存在许多问题，也因此引发大量劳动纠纷。本文将就劳动合同服务期的法律规定和存在的问题进行分析，并针对性的提出建议。关键词:劳动合同；服务期；专业技术培训

一、劳动合同服务期的概念和特征

（一）劳动合同服务期的概念

《劳动合同法》第二十二条规定:用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

对于劳动合同服务期的概念，各学者的观点大同小异，关怀教授认为“劳动合同的服务期是指用人单位与劳动者约定的用人单位对劳动者出资进行专业技术培训后劳动者应该为用人单位服务的年限”。王全兴教授认为,“劳动关系中的服务期,是指当事人双方约定的,对劳动者有特殊约束力的,劳动者因获得特殊的劳动条件而应当与用人单位持续劳动关系的期限②”。可以看出，服务期是以用人单位提供专业技术培训为对价,劳动者向用人单位承诺为其提供劳动的期限。因此,服务期的概念可以界定为在劳动合同签订时或者履行过程中,劳动关系双方当事人基于对价而产生的劳动者承诺向用人单位给付劳动的有约束力之期限。

（二）劳动合同服务期的特征

结合上文对劳动合同服务期的概念的界定,可总结出服务期制度的特征如下:

1、服务期合同的劳动关系的存在为前提。虽然在实践中,服务期协议通常是以独立的合同形式适用的,但这并不意味着服务期合同可以脱离劳动合同而独立存在。劳动关系的存在是订立服务期协议的前提,不存在劳动关系的用人单位和劳动者之间没有订立服务期协议的基础。服务期约定作为劳动关系中的特殊约定,必然是以一般劳动关系的存在为前提的,而劳动合同的存在是合法劳动关系存在的唯一证明。

2、劳动合同服务期以用人单位的特殊给付为前提。用人单位要想同劳动者签订服务期协议,必须要对劳动者给予特殊的给付,既要有先期的投入行为,如果没有先期的给付行为是不可以同劳动者约定服务期协议的。《劳动合同法》第二①

②①关怀：《劳动法教程》，法律出版社，2024版第92页。王全兴，管斌：《劳动法学》，高等教育出版社，2024.158.十二条规定在用人单位提供专项培训费用,对劳动者进行专项培训的前提下可以约定服务期。

3、劳动者无正当理由解除服务期协议时需支付违约金的责任，并且这种责任是法定的。《劳动合同法》对需要劳动者承担违约责任的情况进行了严格的限制性规定,同解除劳动合同相比, 在劳动合同服务期内，在用人单位没有过错的情况下，劳动者解除该协议,就需要承担违约责任。

二、我国劳动合同服务期的法律规定和存在的问题

（一）我国劳动合同服务期的法律规定

《劳动合同法》第22条对服务期制度进行了规定,总共三款,分别规定了约定服务期的前提条件、服务期违约金的支付标准和服务期内劳动者相应的权利。简而述之,《劳动合同法》服务期制度的规定可以概括为以下几点:

第一,约定服务期的前提条件。依《劳动合同法》第22条第一款之规定,约定服务期的前提条件应当是用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训。《劳动合同法实施条例》第16条对何为“专项培训”进行了解释,即就培训内容而言,应为专业技术培训,不包括面向普通劳动者入职前的培训及通用性知识和技能培训,如上岗和转岗培训、特种作业人员培训、劳动安全卫生培训等；就训费用来源而言,应为用人单位全部或者部分提供的,且为专项培训费用，该费用包括用人单位为劳动者的专业培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间差旅费用以及因培训产生其他费用。法律对约定服务期的前提条件进行了狭窄的规定,只有用人单位提供专项培训才可约定服务期,但是对于赔偿费用进行了宽泛的规定,即只要是和专业培训有关的支付给劳动者的费用,均属于专业培训费用，当劳动者违反服务期约定时,应以该专项费用为基数根据履行的期限进行分摊返还。

第二,劳动合同服务期同劳动合同期限冲突时解决办法。《劳动合同法实施条例》对服务期与劳动合同期二者的关系进行了梳理,因为我国实践中多为固定期限劳动合同,而服务期的约定不可避免的与劳动合同期有冲突。依《劳动合同法实施条例》第17条规定,服务期长于劳动合同期时, 劳动合同期满,服务期尚未到期的,劳动合同应当延长至服务期满。对于用人单位来说,可以继续提供工作岗位,要求劳动者按照约定的服务期继续履行协议,也可以放弃对剩余期限的要求,免除劳动者服务期的培训责任,终止劳动合同。

第三,违约金问题。劳动合同违约金的设定和支付标准,是劳动争议中最常见、最复杂的问题之一,我国劳动立法关于劳动合同约定劳动者违约金的规定,经历了许可到一般禁止和特外许可的过程,这种立法的变化,体现了我国劳动立法对劳动者生存权和劳动自由权的重视和切实保障。《劳动合同法》第25条对违约金的适用范围作了明确规定,违约金仅适用于竞业限制和服务期两种情形。①① 侯玲玲.劳动者违约金约定禁止之研究〔J〕.当代法学.2024,(4):27

因出资培训而约定的服务期协议中,用人单位可以与劳动者约定违约金,劳动者如果违反服务期协议,应按照约定向用人单位支付违约金。劳动者违反服务期协议是指服务期未满前,劳动合同因劳动者的过错而被解除的情形,这样的规定排除了双方协议解除劳动合同和因用人单位的过错劳动者解除劳动合同的情形,即这两种情形下解除劳动关系是不需要支付违约金的。对于违约金的数额, 《劳动合同法》第22条第二款进行了规定,即违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用,不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

（二）我国劳动合同服务期存在的问题

1、适用范围过于狭窄

《劳动合同法》第22条规定只有用人单位对劳动者提供专项培训费用,进行专项技术培训的情况下才可以与劳动者约定服务期,这样法律将实践中存在的用人单位为劳动者提供特殊待遇而约定服务期的情形予以了排除。

但是,立法者如此规定是值得商榷的。首先,我们知道,技术是有更新换代之说的,并且近几年随着科学技术的发展,更新换代的频率也越来越频繁,一项技术可能当时是领先技术,可以为用人单位带来利益,但是有可能3、5个月后就失去了价值，而单纯的规定只有专项培训情况下才可约定服务期,略显片面。其次,劳动合同服务期的本质是资本同劳动力使用权的交换,即劳动关系当然的也是一种交换关系,无论是劳动者为了取得劳动报酬,寻找发展机会而提供自己的劳动力、奉献劳动,还是用人单位为了实现其自身经济效益,扩大市场占有而为劳动者提供就业岗位、支付劳动报酬,双方的冲突性利益和共同利益都在各方权利的行使与交换中共存。用人单位为劳动者提供一些特殊的福利待遇,这些待遇的目的是为了让劳动者安心工作,保证用人单位可以最长限度的使用劳动者的劳动技能,虽然种情况有可能限制劳动者自由离职,但是这是劳动者取得用人单位提供的特殊待遇为前提的,故而从等价有偿原则讲是具有可行性的。

2、服务期的期限没有明确的法律规制

虽然服务期合同表面上是用人单位与劳动者协商的结果,但在实际操作中,②服务期期限的约定往往表现为一种格式条款。在服务期合同签订的过程中,劳动①

者没有与用人单位讨价还价的机会和能力,对于服务期的长短通常也是用人单位单方制定,劳动者没有与其商量的余地。另外,培训机会一般与升职、加薪等优厚待遇联系在一起,在激烈的职场竞争中,劳动者一般都不愿错过培训的机会,而不得不“屈从”于用人单位单方决定的服务期期限。

一项规则的适用,应当同时具备必要性和正当性两个要素。在用人单位为劳动者提供培训的前提下,约定一定期限的服务期是具有必要性的,但该服务期的期限约定还应当具备正当性。我国目前的立法,对服务期的期限长短没有做出明①

② 孙蕾阳.劳动者劳动合同单方解除权价值初探[J〕.中国劳动关系学院学报,2024,(2):我国《合同法》39条规定:格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定,并在订立合同时未与对方协商的条款。

确限制,也就是说,用人单位与劳动者约定多长的服务期在法律上都是允许的，这样的立法空白成为一些用人单位滥用服务期、约定超长服务期的借口。实践中,有的用人单位以期限很短的专业技术培训或根本达不到专业技术培训水平的基本培训、一般培训为前提,与劳动者约定期限很长的服务期,以达到长期控制劳动者的目的。无论如何,畸长的服务期的约定是缺乏正当性的。

3、服务期条款中“专业技术培训”的概念太笼统。

我国《劳动合同法》并没有明确“专业技术培训”的概念,没有规定用人单位对员工进行的哪些类型的培训属于“专业技术培训”,哪些不属于“专业技术培训”，专业技术培训与一般培训、基本培训之间的界定,立法也没有给予明确的标准，因此,实践中就容易出现用人单位滥用服务期的现象。

此外，有关对劳动者的“培训”,我国的劳动法律在不同的条文中使用了相似的表述,很难区分这些“培训”的差别。如,我国《劳动法》第六

十八、《就业促进法》第四十七条、《劳动合同法》第二十二条分别使用了“职业培训”、“职业技能培训”和“继续教育培训”、“专业技术培训”，这些培训之间是怎样的关系?服务期条款中的“专业技术培训”是否包括职业培训、职业技能培训和继续教育培训呢?立法者并没有给出答案。

三、我国劳动服务期制度的完善

（一）扩大适用范围

服务期立法的初衷是对劳动者辞职权的限制,又基于“倾斜”保护劳动者的立法理念,将服务期的适用范围加以了严格的限制。但服务期立法中对于其适用范围的规定过于单一既不能适应劳资关系现实状况的需要,也不利于实现服务期条款的立法初衷。笔者认为,可以借鉴上海和江苏等地方立法中关于服务期适用范围的规定,将服务期的适用条件明确规定为用人单位为劳动者提供“特殊给付”情形,来取代目前的“专业技术培训”这种单一的情形,将用人单位为劳动者提供住房、解决大城市的户口、为家属解决就业等福利待遇列入特殊给付的范畴。关于“特殊给付”的范围,对于实践中常见的用人单位为劳动者提供的福利形式,如解决大城市的户口、提供住房、为家属或子女解决就业或就学等,立法可以采用列举的方式予以明确；而对于其他非常见的福利形式,立法可以确立一定的量化标准来判断某项福利待遇是否可以作为“特殊给付”。如可以计算出某项具体福利待遇的货币价值,将该货币价值与劳动者一定期限的工资相比,如果超过一定的比值,则可以认定该项福利待遇为用人单位为劳动者提供的“特殊给付”。

（二）对服务期的期限应有明确的立法规制

服务期的约定是以用人单位为劳动者提供培训费用,对劳动者进行专业技术培训为前提的,因此,服务期的约定是具有其必要性的。但是,服务期的约定还应具有正当性,而这种正当性的重要体现就是服务期的期限长短应当合理，如果服务期的期限没有任何限制,随意约定畸高的服务期就会丧失服务期约定的正当

性。现实中,由于不同的行业、不同的企业之间进行不同类型培训的投资各有不同,由立法做出一个精确的期限规定是不现实的，相对来说,比较可行的办法是,由立法规定一个弹性的范围或一个法定最高标准。许多学者认为,这个最高标准

①以5年为宜。在实际运用中,可以将培训费用或其他特殊给付折算成货币价值后,将该货币价值与劳动者一定期限内的工资数额相比,以两者的比值来确定服务期的年限，用公式表示就是:培训费用或其他特殊给付的货币价值/劳动者的年薪=服务期的期限，比如,培训费用为10万元,劳动者的年薪也为10万元, 两者的比值为1,那么就可以约定1年的服务期,也就是说,用人单位为劳动者付出的培训费用为其一年的工资,那么劳动者就应该以一年的劳动来回报用人单位。如果培训费用与劳动者年薪的比值小于1,那么就应该约定不超过1年的服务期。同理,如果比值大于l小于2,就可以约定1年以上2年以下的服务期，以此类推,但最高不得约定超过5年的服务期,即使培训费用与劳动者年薪的比值大于5,也只能约定最多5年的服务期。②

（三）明确“专业技术培训”的概念

首先,服务期立法中所指的“专业技术培训”应是区别于用人单位应承担法定义务的培训“用人单位根据《劳动法》第68条应承担的职业培训和《就业促进法》第四十六条应承担的就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训以及《就业促进法》第四十七条应承担的职业技能培训和继续教育培训,这些培训类型都是用人单位依法应承担的法定义务,不应包含在服务期“专业技术培训”的范围以内。

其次,服务期立法中的“专业技术培训”应是区别于基本培训，专业技术培训,本质上应是对个别劳动者的继续培训或高级培训,区别于一般意义上的基本培训。与用人单位签订服务期合同的劳动者必定是有限的,不存在针对企业大多数员工进行的“专业技术培训”,也不能随意扩大“专业技术培训”的范围。衡量用人单位的培训是否是“专业技术培训”,应综合考虑培训的形式、培训的时间、用人单位支付的费用等等。另外,判断“专业技术培训”时还可以采用具体的量化标准。例如,可以采用2024年5月发布的《劳动合同法实施条例(草案)》第十九条对专项培训费用的规定来判断“专业技术培训””该草案第十九条条规定:“用人单位一次性或12个月内累计为1名劳动者支出超过本单位上平均工资30%的费用进行培训的,视为提供了劳动合同法第二十二条第一款规定的专项培训费用。”规定从培训费用的角度界定了“专业技术培训”的含义，同样我们还可以从培训形式和培训期限的角度来判断“专业技术培训”。例如,我们可以从培训是否是脱产培训!是否是出国培训等培训形式上来界定“专业技术培训”,也可以从培训期间的长短来判断“专业技术培训”。①

② 汪华.劳动合同服务期条款的法律探析[D].苏州:苏州大学,2024柴伟伟：《劳动合同法中的服务期问题研究》，北京化工大学，2024

**第五篇：服务期和违约金**

服务期和违约金 关于培训服务期的法律规定，在《劳动合同法》和《劳动合同实施条例》中都有规定：《劳动合同法》

第22条：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

《劳动合同法实施条例》

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（三）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；

（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（五）劳动者被依法追究刑事责任的。

在《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发[1995]264号）有关培训服务期的规定：（只有关于试用期的规定还可以继续使用。其他的均已经无效）

第三条：关于解除劳动合同涉及的培训费用问题用人单位出资(指有支付货币凭证的情况)对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。

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