# 关于管理体系内审亮点汇报及感悟(9篇)

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-02-17

*关于管理体系内审亮点汇报及感悟一为了有计划地开展质量管理工作，推动质量方针和质量目标指标的完成，促进质量管理和质量管理体系运行保持，不断持续改进，增强顾客的满意。二、工作计划1、质量目标的分解：管理者代表应根据《质量手册》，结合公司组织机构...*

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟一**

为了有计划地开展质量管理工作，推动质量方针和质量目标指标的完成，促进质量管理和质量管理体系运行保持，不断持续改进，增强顾客的满意。

二、工作计划

1、质量目标的分解：管理者代表应根据《质量手册》，结合公司组织机构的调整，对各部门的质量管理职责、质量目标指标进行进一步的分解、细化，制订《各部门质量管理职责》，明确各部门的质量管理职责、权限和义务。明确质检员的质量管理职权，明确各部门质量目标的考核指标。

2、制订质量目标考核办法：在细化各部门质量职责和质量目标的基础上，企规办在20xx年1月份对质量目标进行分解、细化，明确、统一质量目标指标的计算方法，确定不同指标的权重系数。并根据各部门的质量目标分解计划，制订《质量目标分解、考核管理办法》下达给各部门，作为公司考核各部门质量管理工作、推进质量管理体系全面贯彻的有力措施。

在汇总各部门上年度质量目标指标完成数据的基础上，对全公司质量目标指标的完成情况进行评估、考核，公布质量目标计划的执行结果数据，评估结果反馈公司领导和各部门，对没有完成的要做出相应的分析，并采取必要的奖惩应对措施。

3、加快内审员的培训：因内审人员调整，计划在20xx年的3月份组织内审培训学习，增加内审员，满足质量体系内部审核需要。

4、内部审核和协助外部监督审核：由管理者代表牵头、质量部协助完成管理评审工作，包括制定详细计划、准备报告等，评审完拟写管理评审报告。计划在6月份完成公司内审工作，并在7月份协助完成外审工作，并督促完成在审核中发现的不合格项的整改工作。

5、实施持续改进：在完成管理评审工作后，针对管理评审发现的问题，提出整改措施。并结合公司组织机构变化和iso9001质量管理体系标准要求，对质量管理体系文件是否需要修订或换版。总结好的经验，弥补不足，持续改进。

6、完善体系文件，加强体系监督：根据工作需要适时完善质量手册和程序文件，同时督促各部门完善第三层次的工作文件，重点在生产部，品质部的第三层次质检文件也要进行简化和完善。各职能部门对负责过程加强监督，收集真实有用的数据，从中发现不符合体系要求环节，做出相应的改善。也希望各部门大力配合质量部的工作，理顺流程，共同把好质量关。

7、数据的统计分析：数据的统计分析是一项重要的工作，也是一门专业学科。我们要以完善质量目标考核为契机，加强公司的统计信息体系建设，培养、锻炼队伍，规范、完善定期报表制度。为建立统一的反映质量目标完成情况的信息反馈系统，制订公司的《定期报表制度》，通过批准后下达各部门执行。

8、严格质检程序、把好质量关：质量部要进一步加强质量管理工作，在做好日常的质量检验、计量管理工作的前提下，积极开展以下工作：

a、对所使用的计量、检验设备定期送国家质监机关按标准要求进行检定、校准;并对公司重要的原材料的质量情况，进行一次供应商调查，必要时进行质量验证检验。

b、严格按照操作规范，利用考核机制等加强执行力;采用培训、实践、考核等多种方法提升检验人员的检验技能;

c、为提高产品质量，发现产品质量方面存在的问题，组织对产品进行一次型式试验，将产品样品送客户认可的国家质检部门，进行一次型式试验，取得试验报告，以改进、提高产品质量。

9、加强培训：培训工作做得好与坏，直接关系员工的质量意识、岗位技能的提升，也直接关系质量好坏。因此在今年要加大管理培训和质量培训，重新组织学习产品标准，学习质量管理体系标准文件，并逐步加大外部培训方面的投入，希望能从外面联系专家给予指导和交流。

10、增强顾客满意：经营部门要组织对重点客户进行回访，了解、征询客户对我公司产品、服务的意见，考察市场同类产品的趋势、动态，调查主要竞争对手的经营、促销做法。对顾客的抱怨、意见和反馈，要认真研究，分类排队整理，提出改进的措施，并由生产部牵头，质量部协助逐项解决落实。

11、强化客户投诉的管理。经营部门要加强对客户投诉、客户服务的管理工作，明确对客户的退货请求的分级处理原则与流程，凡属顾客要求退货的，要在查明情况的前提下进行必要的解释和说明，以减少退货数量。必须认真对待顾客的投诉，凡属顾客投诉都必须做好记录，并对投诉问题进行分类汇总，由质量部牵头召集有关部门人员进行专题研究，提出整改措施、办法;将整改措施的整改指令落实到相关的责任部门，落实到生产现场和及相关工序的直接操作人员，并对执行落实情况直接上报。

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟二**

项目名称：iso?9000质量管理体系认证咨询委托方（甲方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

咨询方（乙方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

一、咨询的目的和范围

1.甲方为提高质量管理水平，建立健全质量管理体系，获得质量管理体系认证证书，特邀请乙方为其进行质量管理体系认证咨询（以下简称为咨询）服务。

2.甲方质量管理体系覆盖的产品/服务范围：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3.甲方质量管理体系覆盖的人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_人。

二、建立质量管理体系选用的质量保证模式标准为：gb/t19001-\_\_\_\_\_\_\_\_\_-iso9001：\_\_\_\_\_\_\_\_\_标准。

三、甲方责任

1.最高领导者亲自安排、指挥、监督此项工作的开展；

2.积极为乙方提供企业的与质量有关的管理和技术资料；

3.提供咨询所需的工作环境和必备的生活及物质条件；

4.指定一名管理者代表专门负责质量管理体系建立的管理工作，并抽调适当的管理人员和技术人员成立质量管理体系办公室建立文件编写小组；

5.积极协助和支持乙方的各项咨询工作，按咨询计划和要求开展工作。

四、乙方责任

1.依据gb/t19000-iso9000系列标准要求，结合甲方的实际情况，指导甲方建立健全质量管理体系，其中包括：

a）指导甲方制订建立质量管理体系工作的计划。

b）对甲方有关人员进行gb/t19000-iso9000系列标准的宣贯培训、内审员的培训、质量管理体系文件编写培训。

c）指导甲方编写质量手册和质量管理体系程序文件，确保文件符合gb/t19001-iso9001：\_\_\_\_\_\_\_\_\_标准要求，并进行审改、定稿。

d）指导甲方完善有关支持性文件。

e）指导甲方制订质量管理体系试运行计划并指导实施。

f）指导并参加甲方进行的内部质量管理体系审核和管理评审，指出存在的问题，提出改进建议。

2.派专家到甲方现场指导建立并完善质量管理体系；

3.指导甲方按质量管理体系文件要求实施，使质量管理体系有效运行；

4.在甲方申请认证审核前进行符合性审核，以使甲方的质量管理体系达到标准要求，具备获得认证的条件；

5.协助甲方向质量认证机构做好质量认证申请准备工作。

五、合同履行期限、地点

1.履行期限：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至甲方通过质量管理体系认证时结束。

2.履行地点：甲方所在地。

六、保密约定

1.甲方不得将此项合同的价格（咨询费）以任何方式泄露给第三方。

2.乙方不得将甲方经营、生产状况及技术信息以任何方式泄露给第三方，但以下情况除外：

a）此合同签订前乙方已了解的信息或乙方已公开的信息；

b）国家法律、法规有要求时。

七、咨询合格的验收和评价办法

依据甲、乙双方的责任，甲方的质量管理体系通过质量管理体系认证机构的审核，获得质量管理体系认证证书即为咨询合格。

八、费用、支付方式及期限

1.费用：根据甲乙双方商定，甲方应向乙方支付咨询费的金额为人民币：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整，￥：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

2.支付方式：甲方应将总体费用分二期支付给乙方：

a）合同签订后3日内，甲方向乙方支付首批咨询费（50％）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整。

b）甲方质量管理体系通过现场审核、被宣布通过认证后3日内，甲方向乙方支付剩余费用（50％）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整。

3.培训所须资料由甲方准备或由乙方提供（每套收取成本费\_\_\_\_\_\_\_\_\_元），内审员证书费每人\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，以上两项费用由甲方在合同外另行支付。

4.甲方应承担乙方咨询人员、咨询管理人员为执行本合同，往返甲方现场必须的交通费和食宿费。

九、风险

1.因甲方原因无法开展或完成咨询认证工作的损失由甲方承担；

2.因乙方原因无法完成咨询认证工作或因乙方没有指导到位而导致甲方无法通过认证，乙方将不收取甲方任何费用，造成的损失由乙方承担；

3.因不可抗力的原因，造成的损失经双方协商可延期本合同。

十、违约责任

1.在本合同签订后，乙方正式咨询工作前，如甲方违约，不履行本合同，甲方应承担乙方为准备执行本合同所发生费用的70％；如乙方违约，不履行本合同，乙方应承担甲方为准备执行本合同所发生费用的70％。

2.如甲方中途违约，导致乙方的咨询工作无法进行，乙方有权终止本合同，不必退还已收取的咨询费，同时甲方向乙方支付相当于3倍咨询费的违约费；如乙方违约，则应退还已收取的咨询费，同时乙方向甲方支付相当于3倍咨询费的误时费。

十一、未尽事宜、修改和分歧

如有未尽事宜、修改和分歧甲、乙双方应友好协商解决；并可签订补充条款规定，同样具有法律效力。

十二、本合同一式两份，由甲乙双方签字盖章之日起生效，双方各存一份。

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

代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_?代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

附件：

补充条款

甲方委托乙方负责做好咨询后的服务工作，特拟定如下补充条款：

1、合同条款中第八条费用中已包含认证费。乙方负责帮助甲方推荐认证中心。

2、在甲方的大力配合下，乙方应保证甲方一次性通过认证。

3、认证机构的选择（选择的项目，请在□内打√）

国内□国外□

从签订合同之日起，全过程甲方均委托乙方全权代理，直至获证。

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟三**

【】矿业企业生产经营的重要环境因素和管理属性发生了重大变化，其薪酬设计与管理必须面对新形势，做出重要的总体规划。本文深入分析了矿业企业生产经营特点及其对薪酬管理的作用意义和要求，矿业企业薪酬管理的基本情况、存在的问题及原因，矿业企业薪酬管理中若干问题的建议和对策。

【】矿业企业；薪酬管理；问题分析；建议对策

薪酬管理是人力资源管理的核心内容之一，也是整个企业管理的核心内容之一。在企业现代化建设中具有十分重要的地位。合理有效的薪酬体系能够激发员工的积极性和主动性，促使员工努力实现企业目标，提高企业效益，保证企业的可持续发展。然而，在企业实践管理过程中，由于环境和人为操纵的复杂性和不确定性，在薪酬管理中存在着诸多不可控之处。分析了新形势下矿业企业生产经营面临的新情况、新问题及其对薪酬设计与管理的影响，从这几个方面对矿业企业薪酬管理提出建议和对策，加强企业长期战略发展的理性思考和审视

在新形势下，作为一个以不可再生资源为采掘对象的矿业企业，随着煤炭产能过剩、环保政策的落实和采煤工艺的变化和煤层地质条件影响，其生产经营特点正在发生重大变化，受生产经营的外部变化影响，对其生产成本和模式选择提出了一系列的挑战。这就要求我们及时全面改进和加强管理，包括薪酬管理，以提高矿业企业的管理水平，形成有效的内部激励和外部激励相结合的矿业企业薪酬管理机制和相应的创新机制。矿业企业面临新形势下的生产经营特点，客观上要求在薪酬管理体系和框架设计中应考虑以下几个方面：从矿业企业的行业发展趋势和自身发展战略的角度，审视薪酬管理的总体框架，提出了基于岗位分析的薪酬设计公平度，同时，调整和优化组织结构和薪酬水平，并通过内外薪酬两个层次实现其激励功能。外部监管机构的监管，主要是指由企业外的部门监督检查，如政府监督和民间机构的监督，各级财政、税务、审计、工商行政管理等部门要加强对中小企业的监管，及时发现问题并进行整改。矿业企业加强外部监督，提高本企业的会计规范化工作，通过自身的努力，通过内外部的努力，实现薪酬管理规范化工作。

矿业工人各省市工资水平如表1所示。随着人力资源管理理念和实践在矿业企业的推广应用，作为人力资源管理的重要模块之一，薪酬管理模块及其理念也得到了重视和发展。纵向比较，近年来，矿业企业的薪酬管理体系的灵活性和激励性比20\_年有了很大提高，薪酬管理对矿业企业的经济效益和竞争力指标的相关系数达到0.32，与其他因素相比，具有明显的优势。然而，由于各种主客观因素和行业自身特点，对这些问题及其成因的综合分析主要有以下几个方面：（1）矿业企业薪酬管理体系一般缺乏对行业发展趋势的分析，以及缺乏对其自身发展战略水平的理性思考和重视。矿业企业薪酬政策的确定缺乏长期战略规划，存在大量的随机性和偶然性。在确定职工薪酬时，一些企业往往忽视在其他企业同行的市场平均薪酬水平，薪酬水平的把握往往是模糊的，对内部员工的地位和作用在企业中也没有区别，只凭感觉自己单方面的确定薪酬。（2）矿业企业薪酬管理体系缺乏岗位职责分析和岗位价值创造分析以及价值创造能力分析，没有体现出薪酬管理体系的公平性。目前，矿业企业薪酬设计不够公平，主要体现在岗位、技术职务和管理岗位之间的三个薪酬比例设计，过分强调技术岗位，严重阻碍了一线职工和管理岗位人员的工作积极性，尤其是在确定战略员工方面，比如，各级管理人员要确定薪酬，往往不能对自己的管理规模、管理半径、薪酬方面做出相应的反应。（3）在矿业企业薪酬管理体系中，组织结构和薪酬水平缺乏有效的优化调整，薪酬设计的内容对薪酬激励机制的内外部影响相对较小。当员工在企业内部薪酬较低时，客观上要求相对较高的外部薪酬进行补偿，以使其心理满足。从另一个角度来说，即企业外部薪酬的竞争性较低时，可以通过弥补企业内部薪酬，以此提高工人的积极性。在矿业企业的运行过程中，对薪酬的一般理解是通常所说的外部薪酬，而忽视内部薪酬。（4）薪酬基础与企业的结构不匹配。薪酬基础是企业内部价值分配的基础。主要以职位（岗位）、能力（技能）、性能为基础的三种形式。薪酬结构与组织结构的不匹配，主要集中在以岗位为基础的薪酬体系设计企业。一个典型的案例是，企业的组织结构经常因企业发展或其他因素而调整，在职者的范围和工作职责也随之发生相应的变化，基于岗位的薪酬体系不能反映在职者的工作价值，失去内部的一致性。一般来说，对于采用线性职能体系和相对稳定的组织结构的企业，应采取以岗位为主，以能力（技能）和绩效为辅的薪酬体系；对于矩阵制和项目制运作的企业，必须采用以能力（技能）为主、岗位为辅的薪酬体系。

根据新形势下矿业企业生产经营的新特点及其对薪酬管理的作用、意义和要求，通过对矿业企业薪酬管理体系的现状、存在问题及原因分析，结合薪酬管理的相关理论、方法、研究成果和矿业企业自身的特点，从以下几个方面提出了薪酬管理的建议和对策：（1）在矿业企业薪酬管理体系框架下，应从企业自身发展战略、规划和总体规划入手，强化薪酬设计中的合理因素，为企业的发展提供战略支撑。矿业企业薪酬管理应通过人力资本运营的动态含义来表达人力资源管理模式的战略内涵。通过对个人人力资本产权自主性的反思，以激励机制的本质和根源作为人力资源管理的核心，以增强其对企业自身发展战略的支持。（2）矿业企业薪酬管理体系和运行机制的设计应基于岗位职责、能力和价值创造的分析，在薪酬设计中要体现恰当，提高薪酬的公平性。薪酬管理的公平性是矿业企业薪酬设计的基本原则，也是市场经济的基本要求，根据每个员工的贡献水平和价值创造，决定每个人的薪酬水平，薪酬水平可以从根本上促进企业的生产力和创新机制。（3）在矿业企业薪酬管理体系框架下，薪酬应根据薪酬构成、类型、属性及相关参数进行充实和拓展，将内部薪酬与外部薪酬有机结合，充分发挥企业相关业务的激励作用。从拉力和推力两个方面，对企业内部薪酬和外部薪酬进行设计，增强员工对自身工作岗位的兴趣，即从内部薪酬考虑，提高员工的个人效果；拉力的就作用是让员工的人力资本参与到企业利润的分配，通过外部薪酬提高工人的积极性。（4）薪酬调整是薪酬管理过程中一项非常重要的工作，但却被许多企业所忽视。薪酬调整主要有两种类型：①根据薪酬水平的变化趋势，企业的发展，管理模式的调整和战略重心的转移，对现行薪酬制度进行调整；②根据工作变动、个人表现和个人能力进行调整个人薪酬水平。在过去几年，随着内外部环境的变化，许多企业的薪酬体系没有及时调整，这是企业薪酬水平与市场水平严重背离的根本原因。对于采用岗位工资制的企业来说，岗位管理体系往往不完善，岗位职能范围的变化和调整后，岗位的相对价值没有得到及时的评估，重新确定了工资等级和工资标准，导致了薪酬调整的失败。对于采用技能或能力为基础的薪酬体系，缺乏配套技能或能力认证机制，或认证机制不完善等，会导致薪酬调整的失败。

分析了新形势下，矿业企业生产经营面临的新情况、新问题及其对薪酬设计与管理的影响，从这几个方面对矿业企业薪酬管理提出建议和对策，加强企业长期战略发展的理性思考和审视，本文在分析岗位功能和价值创造贡献率的基础上，综合平衡薪酬设计的公平性，将外部薪酬与内部薪酬相结合，充分发挥薪酬管理的激励作用。薪酬既不是单一的工资，也不是纯粹的货币形式的薪酬，但它也包括精神激励、物质和精神并重，只有实行物质与精神相结合的薪酬体系，才能消除薪酬管理的弊端。

[1]王凌云，刘洪，周晓艳。我国企业薪酬体系与组织匹配的实证研究[j]。财贸研究，20\_（06）。

[2]曾湘泉。企业薪酬制度存在的主要问题[j]。第四届中日人力资源开发国际研讨会，20\_.

[3]张歆。新形势下矿业公司薪酬管理中若干问题的分析。20\_.

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟四**

委托方（甲方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

服务方（乙方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

依据《中华人民共和国宪法》有关环境和资源保护的规定、《中华人民共和国环境保护法》及地方法规、国家环境保护单行法、环境标准和地方环境标准、中国加入的国际环境与资源保护条约、《\_\_\_\_\_》和《环境体系\_\_\_\_\_标准》以及国家认证工作管理规章的有关规定，为保护合同当事人的合法权益，甲方与乙方就环境体系认证项目，经协商一致，签订本合同：

1.环境体系覆盖的范围

申请认证的业务范围名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

体系所覆盖的地域范围：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.环境体系认证用标准

□gb/t24001-iso14001：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

□其它（请注明）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.环境体系认证计划

时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

4.环境体系认证程序

认证分为第一阶段审核（包括体系文件审核和现场审核）、第二阶段审核、跟踪验证（必要时）、技术委员会审定、注册授证及获证后的监督审核等几个阶段。

5.双方的权利与义务

乙方应在签订合同时向企业提供《公开文件》并遵守此文件有关规定，乙方应遵守cnacr认可机构对认证机构实施认证的所有规定以及国家的法律法规要求，在合同生效后，双方享有的权利和义务详见《公开文件》。

（1）申请方须知；

（2）公正性声明；

（3）认证机构对获证企业的要求；

（4）认证证书及标志的使用说明；

（5）认证注册资格的保持、暂停、恢复、撤销、和换证的规定；

（6）关于投诉、申诉的处理规定。

如甲方通过本中心认证，应定期填写《获证企业信息通报报表》，及时向本中心通报企业的有关变动情况。

6.认证费用及支付方式

乙方按质量《环境管理体系认证\_\_\_\_\_标准》收取认证费用如下：

该项目\_\_\_\_\_为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_金额及支付方式：

（1）申请费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在申请后10天内支付。

（2）审核费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在本合同签订后，初审前30天支付。

（3）审定与注册费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元（含2张证书费）。

以上费用合计\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，如需加印证书，每张证书另\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

注册获证后，证书有效期三年内每进行一次监督审核，每次监督审核费用为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在每次监督审核前30日内付清；每年年金（含标志使用费）为￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，和每年首次监督审核费一起支付。

7.保密要求

合同双方应对双方的技术信息和文件资料履行保守对方技术秘密的义务，在没有对方书面同意的情况下，不得泄露给第三方，泄密使对方遭到损失的，应按《\_\_\_\_\_》的相应规定承担责任。保密责任不以本合同终止而失效。

8.认证有效期

自认证批准之日起，认证的有效期为三年，证书期满三个月前，可申请延期复评。在证书有效期内，甲方也可申请扩大或缩小认证范围。

9.违约金或者损失赔偿的计算方法

违反本同合约定，违约方应当按《\_\_\_\_\_》有关条款规定，承担违约责任。

10.争议的解决办法

在合同履行过程中发生争议，由双方协商解决，也可请求业务主管部门进行调解。双方不愿协商、调解解决或者协商、调解不成的，双方商定，采用以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种方式解决：

（1）因本合同所发生的任何争议，申请\_\_\_\_\_委员会\_\_\_\_\_。

（2）通过诉讼解决，经双方协商，由合同签订地法院管辖。

11.合同有效期

本合同从双方签字盖章之日起生效，至认证证书有效期满时结束。

12.本合同一式两份，双方各执一份，两份具有同等法律效力。

13.未尽事宜，甲乙双方应通过友好协商共同解决，或签订补充协议，与本合同具有同等法律效力。

14.本合同中英文部分仅为对原文翻译，作为参考使用，在中华人民共和国内签订的合同均以中文为准。

甲方（委托方）（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_

代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

乙方（服务方）（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_

代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟五**

项目名称：iso 9000质量管理体系认证咨询

委托方（甲方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

咨询方（乙方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

一、咨询的目的和范围

1.甲方为提高质量管理水平，建立健全质量管理体系，获得质量管理体系认证证书，特邀请乙方为其进行质量管理体系认证咨询（以下简称为咨询）服务。

2.甲方质量管理体系覆盖的产品/服务范围：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3.甲方质量管理体系覆盖的人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_人。

二、建立质量管理体系选用的质量保证模式标准为：gb/t19001-20\_\_-iso9001：20\_\_标准。

三、甲方责任

1.最高领导者亲自安排、指挥、监督此项工作的开展；

2.积极为乙方提供企业的与质量有关的管理和技术资料；

3.提供咨询所需的工作环境和必备的生活及物质条件；

4.指定一名管理者代表专门负责质量管理体系建立的管理工作，并抽调适当的管理人员和技术人员成立质量管理体系办公室建立文件编写小组；

5.积极协助和支持乙方的各项咨询工作，按咨询计划和要求开展工作。

四、乙方责任

1.依据gb/t19000-iso9000系列标准要求，结合甲方的实际情况，指导甲方建立健全质量管理体系，其中包括：

a）指导甲方制订建立质量管理体系工作的计划。

b）对甲方有关人员进行gb/t19000-iso9000系列标准的宣贯培训、内审员的培训、质量管理体系文件编写培训。

c）指导甲方编写质量手册和质量管理体系程序文件，确保文件符合gb/t19001-iso9001：20\_\_标准要求，并进行审改、定稿。

d）指导甲方完善有关支持性文件。

e）指导甲方制订质量管理体系试运行计划并指导实施。

f）指导并参加甲方进行的内部质量管理体系审核和管理评审，指出存在的问题，提出改进建议。

2.派专家到甲方现场指导建立并完善质量管理体系；

3.指导甲方按质量管理体系文件要求实施，使质量管理体系有效运行；

4.在甲方申请认证审核前进行符合性审核，以使甲方的质量管理体系达到标准要求，具备获得认证的条件；

5.协助甲方向质量认证机构做好质量认证申请准备工作。

五、合同履行期限、地点

1.履行期限：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至甲方通过质量管理体系认证时结束。

2.履行地点：甲方所在地。

六、保密约定

1.甲方不得将此项合同的价格（咨询费）以任何方式泄露给第三方。

2.乙方不得将甲方经营、生产状况及技术信息以任何方式泄露给第三方，但以下情况除外：

a）此合同签订前乙方已了解的信息或乙方已公开的信息；

b）国家法律、法规有要求时。

七、咨询合格的验收和评价办法

依据甲、乙双方的责任，甲方的质量管理体系通过质量管理体系认证机构的审核，获得质量管理体系认证证书即为咨询合格。

八、费用、支付方式及期限

1.费用：根据甲乙双方商定，甲方应向乙方支付咨询费的金额为人民币：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整，￥：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

2.支付方式：甲方应将总体费用分二期支付给乙方：

a）合同签订后3日内，甲方向乙方支付首批咨询费（50％）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整。

b）甲方质量管理体系通过现场审核、被宣布通过认证后3日内，甲方向乙方支付剩余费用（50％）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元整。

3.培训所须资料由甲方准备或由乙方提供（每套收取成本费\_\_\_\_\_\_\_\_\_元），内审员证书费每人\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，以上两项费用由甲方在合同外另行支付。

4.甲方应承担乙方咨询人员、咨询管理人员为执行本合同，往返甲方现场必须的交通费和食宿费。

5.认证机构审核组在认证审核过程中发生的交通、食宿费用由甲方在上述费用外支付。

九、风险

1.因甲方原因无法开展或完成咨询认证工作的损失由甲方承担；

2.因乙方原因无法完成咨询认证工作或因乙方没有指导到位而导致甲方无法通过认证，乙方将不收取甲方任何费用，造成的损失由乙方承担；

3.因不可抗力的原因，造成的损失经双方协商可延期本合同。

十、违约责任

1.在本合同签订后，乙方正式咨询工作前，如甲方违约，不履行本合同，甲方应承担乙方为准备执行本合同所发生费用的70％；如乙方违约，不履行本合同，乙方应承担甲方为准备执行本合同所发生费用的70％。

2.如甲方中途违约，导致乙方的咨询工作无法进行，乙方有权终止本合同，不必退还已收取的咨询费，同时甲方向乙方支付相当于3倍咨询费的违约费；如乙方违约，则应退还已收取的咨询费，同时乙方向甲方支付相当于3倍咨询费的误时费。

十一、未尽事宜、修改和分歧

如有未尽事宜、修改和分歧甲、乙双方应友好协商解决；并可签订补充条款规定，同样具有法律效力。

十二、本合同一式两份，由甲乙双方签字盖章之日起生效，双方各存一份。

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

代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

附件：

补充条款

甲方委托乙方负责做好咨询后的服务工作，特拟定如下补充条款：

1.合同条款中第八条费用中已包含认证费。乙方负责帮助甲方推荐认证中心。

2.在甲方的大力配合下，乙方应保证甲方一次性通过认证。

3.认证机构的选择（选择的项目，请在□内打√）

国内□国外□

从签订合同之日起，全过程甲方均委托乙方全权代理，直至获证。

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟六**

环境管理体系认证合同书

委托方（甲方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

服务方（乙方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

依据《中华人民共和国宪法》有关环境和资源保护的规定、《中华人民共和国环境保护法》及地方法规、国家环境保护单行法、环境标准和地方环境标准、中国加入的国际环境与资源保护条约、《\_\_\_\_\_》和《环境体系\_\_\_\_\_标准》以及国家认证工作管理规章的有关规定，为保护合同当事人的合法权益，甲方与乙方就环境体系认证项目，经协商一致，签订本合同：

1、环境体系覆盖的范围

申请认证的业务范围名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

体系所覆盖的地域范围：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、环境体系认证用标准

gb/t24001-iso14001：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

其它（请注明）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、环境体系认证计划

时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

4、环境体系认证程序

认证分为第一阶段审核（包括体系文件审核和现场审核）、第二阶段审核、跟踪验证（必要时）、技术委员会审定、注册授证及获证后的监督审核等几个阶段。

5、双方的权利与义务

乙方应在签订合同时向企业提供《公开文件》并遵守此文件有关规定，乙方应遵守\_\_\_\_\_acr认可机构对认证机构实施认证的所有规定以及国家的法律法规要求，在合同生效后，双方享有的权利和义务详见《公开文件》。

（1）申请方须知；

（2）公正性声明；

（3）认证机构对获证企业的要求；

（4）认证证书及标志的使用说明；

（5）认证注册资格的保持、暂停、恢复、撤销、和换证的规定；

（6）关于投诉、申诉的处理规定。

如甲方通过本中心认证，应定期填写《获证企业信息通报报表》，及时向本中心通报企业的有关变动情况。

6、认证费用及支付方式

乙方按质量《环境管理体系认证\_\_\_\_\_标准》收取认证费用如下：

该项目\_\_\_\_\_为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_金额及支付方式：

（1）申请费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在申请后10天内支付。

（2）审核费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在本合同签订后，初审前30天支付。

（3）审定与注册费￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元（含2张证书费）。

以上费用合计\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，如需加印证书，每张证书另\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

注册获证后，证书有效期三年内每进行一次监督审核，每次监督审核费用为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在每次监督审核前30日内付清；每年年金（含标志使用费）为￥\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，和每年首次监督审核费一起支付。

7、保密要求

合同双方应对双方的技术信息和文件资料履行保守对方技术秘密的义务，在没有对方书面同意的情况下，不得泄露给第三方，泄密使对方遭到损失的，应按《\_\_\_\_\_》的相应规定承担责任。保密责任不以本合同终止而失效。

8、认证有效期

自认证批准之日起，认证的有效期为三年，证书期满三个月前，可申请延期复评。在证书有效期内，甲方也可申请扩大或缩小认证范围。

9、违约金或者损失赔偿的计算方法

违反本同合约定，违约方应当按《\_\_\_\_\_》有关条款规定，承担违约责任。

10、争议的解决办法

在合同履行过程中发生争议，由双方协商解决，也可请求业务主管部门进行调解。双方不愿协商、调解解决或者协商、调解不成的，双方商定，采用以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种方式解决：

（1）因本合同所发生的任何争议，申请\_\_\_\_\_委员会\_\_\_\_\_。

（2）通过诉讼解决，经双方协商，由合同签订地法院管辖。

11、合同有效期

本合同从双方签字盖章之日起生效，至认证证书有效期满时结束。

12、本合同一式两份，双方各执一份，两份具有同等法律效力。

13、未尽事宜，甲乙双方应通过友好协商共同解决，或签订补充协议，与本合同具有同等法律效力。

14、本合同中英文部分仅为对原文翻译，作为参考使用，在中华人民共和国内签订的合同均以中文为准。

甲方（委托方）（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（服务方）（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_代表（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟七**

为了进一步净化全镇网络运行服务环境，规范政务用网秩序，打击各类网络违法犯罪活动，充分发挥网络资源优势,有效服务社会经济发展，根据市、县要求，镇党委、镇政府决定，在全镇开展网络环境专项整治工作，特制定如下方案。

以党的大八大精神为指导，深入贯彻落实市、县政法工作会议精神，紧紧围绕构建社会主义和谐社会的总目标，坚持“属地管理”和“谁主管、谁负责，谁运营、谁负责”的原则，充分发挥各互联网管理部门的职能作用，全面清理网上有害信息传播，依法打击利用网络进行违法犯罪活动，整顿规范互联网管理秩序，提倡引导文明上网行为，健全规范网络运营管理机制，为全镇经济建设营造和谐、健康、文明的社会环境。

整顿一批政务网络管理混乱的党政机关及企事业单位，查处一批党政干部职工违纪上网行为，查破一批网上违法犯罪案件，整治一批管理秩序混乱的互联网服务单位，清理处置一大批网上有害信息，使党政机关单位政务网络管理进一步规范，网上违法犯罪高发部位得到有效整治，网络非法信息传播得到有效遏制，互联网安全管理、行业管理秩序进一步规范，网站、网吧经营秩序明显改善，网络长效管理机制进一步健全，网络环境得到有效净化。

全镇网络专项整治活动设政务网络环境整治、舆情网站监督和宣传、网络违法犯罪打击工作组，重点工作任务是：

由镇综治办牵头，镇纪委、派出所、司法所等参加，从以下三个方面做工作：

（一）落实政务网络管理各项工作措施。严肃查处党员干部职工利用政务网、办公专网、接入互联网办公用计算机进行游戏、聊天、视听等娱乐活动，进行营销、婚介、炒股、期货、房产中介等非政务活动，传播非法信息、发帖、跟帖、转贴，乱发牢骚、制造网络谣言、诋毁侮辱他人等有损社会公德非政务行为。不断加强网络保密防护措施，健全党政机关互联网接入口审批、接入终端审批，督促全镇党政机关对办公用电脑安装保密软件、插件及保密设施等，严肃查处党政机关办公专网、电脑和硬盘、u盘等存储介质非法接入互联网和卸载互联网监管软件、插件等，杜绝失泄密事件；加强党政机关干部保密工作宣传教育，增强保密观念，强化保密意识。

（二）全面监测清查以网络站点、论坛、视频、博客、贴吧、社区、搜索引擎等的影响我镇社会秩序稳定的不良信息，及时正面跟帖、回复，引导正确的舆论导向；加强全镇网络信息监控，规范管理秩序，督促电信、移动、联通等网络运营单位采取技术手段、对镇内网络站点的正常运行、内容更新实时监控，及时清理不良信息的侵入、传播；加强网吧的清理整治，打击取缔黑网吧，推行网吧监管平台建设，落实网吧上网实名实时登记制度，切实杜绝网吧接纳未成年人上网，堵塞淫秽有害信息在网吧传播；大力开展网络管理和规范用网等方面知识的宣传，提倡文明上网，教育广大干部群众养成良好的用网习惯，引导群众充分利用网络资源开展工作，进行有益的社会活动。

（三）严厉打击利用互联网和手机短信进行赌博、诈骗和运用黑客技术进行网上盗窃等各类违法犯罪活动；严肃查处利用互联网传播扰乱社会治安秩序的谣言、侮辱、诽谤、等信息和非法出版物等违法行为；严密防范“”、“门徒会”“全能神”等邪教组织利用网络散布谣言，蛊惑群众、扰乱社会治安秩序等行为；坚决取缔非法网络站点和营业场所，不断完善网络安全管理工作机制，落实网站（点）和网吧等服务营业场所的安全管理制度。

全镇网络环境专项整治活动从20\_年5月份开始至12月份结束，分四个阶段进行。

（一）宣传动员阶段（5月初至5月中旬）。镇党委、镇政府召开全镇网络环境整治工作动员会议，进行全面安排部署。各村、各单位充分动员，制定相应工作方案，召开干部职工会，加强党员干部思想政治、工作作风、网络常识、网络法律知识及保密工作教育，广泛宣传专项行动各项工作措施和工作要求，提升干部职工对文明上网重要性和必要性的正确认识。牢牢把握正确舆论导向，用身边的典型事例和群众听得懂的语言，以喜闻乐见的形式，在电视广播等大众媒体上进行宣传报道，公布举报电话，发动广大群众积极举报网上不良信息和违法犯罪活动，实现最佳宣传效果。

（二）自查自纠阶段（5月中旬至5月底）各村、各单位按照整治重点对本村和本单位存在的问题进行自查清理整治。要对政务网、系统专网、互联网使用进行全面检查，对办公电脑、上网电脑ip地址等相关信息进行统计，并上报各派出所备案。要健全单位网络管理制度，落实必要的保密措施，安装必要的保密设备，教育干部职工遵守工作纪律，严禁上网进行非公务活动，制定长效管理制度和办法，确保良好的网络工作环境。自查整治情况以书面形式于5月30日前报镇网络环境整治办公室。

（三）清理整治阶段（6月初日至9月底）。由派出所组织上报全镇互联网接入单位、场所逐一排查核实，摸清底数，分类建立台账，特别要摸清非经营性互联网服务单位（如学校、宾馆、酒店、图书馆等）和网络服务营业场所（网吧、网店等）底数。按照重点任务分工，开展党政机关政务网络使用情况普查和互联网有害信息检查，全面清除有害信息，排查信息安全隐患，规范和整顿政务网络、互联网管理秩序，落实防范、管理和打击措施，严肃查究网络管理混乱和整改不力的单位和干部；严厉打击网上违法犯罪活动，警告、教育不良上网行为者。要将阶段性工作进展情况及整治工作信息及时上报镇网络环境整治办公室。

（四）巩固成果阶段（10月初日至11月底）。对专项行动中发现的政务网、互联网管理中存在问题整改情况进行总结，督促各村、各单位建立健全各项管理制度和工作规范。推进政务网、互联网管理体系建设，探索建立互联网管理长效机制，巩固专项行动工作成果。11月底由镇网络环境整治办公室牵头，抽调有关单位人员对全镇政务网络制度建设进行一次全面检查，督促落实。

（五）总结阶段（12月份）。镇网络环境整治办公室对全镇网络专项整治活动进行全面总结，并向镇党委、镇政府作出专题汇报。

五

（一）高度重视，加强领导。为了加强对此项活动的组织领导，镇党委、镇政府成立了以镇党委书记耿勤学任组长，镇党委副书记任天锋任副组长、司法所、派出所等有关单位为成员的全镇网络环境整治工作领导小组，办公室设在镇综治办，党委副书记任天锋同志任办公室主任，专门负责协调全镇网络环境整治工作。领导小组下设政务网络环境整治、网络舆情监督和宣传、网络违法犯罪的打击三个工作组，由纪委、派出所、司法所有关领导带队开展重点整治活动。各村、各单位要在镇委、镇政府的统一领导下开展专项整治工作，从构建社会主义和谐社会的高度，进一步提高认识，迅速行动，根据工作需要成立相应工作组织机构，指派专门领导专抓此项工作，切实抓好各项工作措施的落实，确保网络环境整治工作取得实效。

（二）落实责任，务求实效。全镇网络环境整治各领导成员单位要充分发挥职能作用，各司其职，各负其责，密切协同配合。要制定具体的工作计划，明确整治工作任务时限和目标要求，主动出击，及时发现并解决政务网络运行环境存在的问题，对政务网、互联网混用，保密措施不落实，职工上班时上网玩游戏、炒股、营销、聊天或网上乱跟贴、乱发言论的，要追查到底。对单位职工要通报批评，进行整改；对造成严重影响的个人要通报批评，并给予纪律处分；对存在问题的单位负责人要进行问责。互联网管理部门要对本地网站进行一次全面排查，对制作传播淫秽、造谣诽谤、攻击党和政府等非法信息网站、网吧、非营业性网络服务企业，在查清事实的基础上，该处罚的要坚决处罚，该整顿的要坚决整顿，该吊销经营许可证的要坚决吊销其经营许可证。对一些难以查处，影响社会秩序的网上言论，宣传部门及有关单位要及时正面跟帖，澄清事实，正确引导舆论导向，防止炒作引起更大的矛盾纠纷和不良社会影响，要全面落实互联网监控措施，及时发现网络不良信息和违法犯罪活动，准确确定网络违法犯罪活动的地址和嫌疑人，抓住线索、固定证据、迅速破案。

（三）检查指导，畅通信息。要根据整治活动工作开展情况，组织有关成员单位进行阶段检查、集中检查、突击抽查，督查指导活动顺利开展，协调解决整治活动中存在的问题。要督促网络管理部门建立完善网络管理工作办法，加强网络管理工作；要督促网络运营单位进一步规范运营管理秩序，安装不良信息滤清设施，积极配合开展网络环境整治活动；要督促各村、各单位完善网络管理及保密制度，营造良好的政务网络工作环境。同时，各村、各单位要认真总结工作经验，及时上报专项行动工作情况和典型案例、事例，及时上报有关网络环境整治工作情况信息资料，以便及时掌握整治活动进展，调整工作部署和工作方法，确保整治活动深入开展。

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟八**

如何设计具科学性、合理性、系统性的薪酬管理体系，做到按劳分配，多劳多得，公平公正呢？薪酬绩效专家贾长松老师根据经验总结，认为，hr薪酬经理在设计薪酬管理体系时，要注意以下几个细节：

1、注意薪酬结构要合理

薪资体系的构成一般由基本薪、职位薪、绩效薪、年资、加班工资、奖金等组成。尤其是基本薪、职位薪、绩效薪的比例要合理，基本工资对企业来说一般是通用型，满足当地最低工资水准，体现薪水的刚性；而职位薪则根据不同职位的工作分析，来分析岗位的价值，做出科学准确的岗位评估，来体现职位薪水的高低，满足员工内部薪资平衡心理，绩效薪是根据绩效结果的达成，来确定绩效工资多少，企业内不同层次的员工，绩效薪占整个薪资总额比例不一样。高层一般占40-50%，中层20-30%，基层10-20%；而年资属于内部普调工资，应体现工资的平衡公平性，加班工资的计算则要体现工资的合法性。

2、注意薪酬水准具竞争力

薪酬水准影响到企业吸引人才的能力和在行业的。竞争力。因此，如果一个企业的薪酬水准低于当地同类型企业和行业市场水准，同时又没有与之相配合的措施如稳定、较高的福利、便利的工作条件、有吸引力和提升性的培训机会等，就容易造成员工流失，直接或间接影响企业的利润率和经营发展目标的实现。

3、注意执薪公正，做到同工同酬

如果一个企业的薪酬不能做到同工同酬，员工就会认为自己受到不公正待遇。因此，员工在工作中就会产生消极怠工，降低努力程度，在极端情况下将有可能造成辞职。如果这是一名普工的话，或许他的做法给企业造成的损失不会太大，但却可能使公司名誉受损。如果这是一名优秀员工或者高级主管，他的消极工作态度，甚至是辞职离去，给企业造成的损失将难以估量。

4、注意同级别、同层次员工分工合理，劳逸平均

如果一家企业中，在同一层次和同一级别的员工中，有些人一天到晚忙得连喘息的机会都没有，而有些员工却无事可做，喝茶聊天，这说明岗位工作分析出了问题。同级别和层次的员工岗位工作量、工作难易程度、岗位职责不一致，其薪酬的公平、公正和薪资对等性肯定存在问题。长此以往，公司的员工一定会是牢骚满腹，轻则造成内部不团结，影响士气，重则造成员工消极、人心不稳，跳槽频繁。

5、注意中高层与基层员工薪资水平差异不能太大

中高层管理或技术人员确是属于企业核心人才，所产生的价值确实不一样，工资水准也不一样。但如果出现企业中高层岗位的薪水与基层员工的差异达到8-10倍以上，则基层员工与管理层的关系疏远甚至僵化，基层员工情绪低落，士气下降，整个公司将出现死气沉沉的局面，而中高层的工作也难以开展。

6、注意调薪有依据，绩效考评公正、公平

企业内岗位的调薪，做好了能激励员工的士气，做不好会动摇部分员工的信心。尤其是毫无根据地随意调薪，或绩效评估不公正，都会导致员工对企业的薪酬系统产生怀疑，甚至不满，调薪必须有依据，讲原则，重激励。

7、注意薪资计算准确，发放及时

企业不能够做到准时发放薪资，薪资计算经常出现错误，都会导致员工对公司的信用产生疑问，很可能致使公司名誉遭受损失，也可能使外部投资者对该企业丧失信心，同时拖欠员工薪水也违反劳动法律法规，得不偿失。

8、注意公司利润与员工适当共享

企业是个利益共同体，利润大家创造，收益共同分享。因此，企业利润要拿出少部分对重要岗位、重要员工和努力工作具良好业绩的员工进行分享。同时，注意分配的度。如果分给员工的过少，可能会导致员工不满，影响员工工作的积极性；分给员工的过多，这样公司自身留取的盈余可能不能满足长远发展的需要，与前者相比，公司的损失更大。一般优秀企业如华为、tcl、联想等企业都会拿出10-20%的利润来进行对员工分配，这同期股期权的激励还不一样。

**关于管理体系内审亮点汇报及感悟九**

委托方(甲方)：

认证方(乙方)：

签订地点：

有效期限：自签字之日起至职业健康安全管理体系认证证书有效期的截止日止

依据《中华人民共和国民法典》的规定，合同双方就职业健康安全管理体系认证项目，经协商一致，签订本合同。

一、合同目的

1、职业健康安全管理体系(ohsms)认证审核。

2、乙方通过对甲方的职业健康安全管理体系审核，确认甲方的职业健康安全管理体系是否符合《职业健康安全管理体系 规范》(gb/t28001-20\_\_)的要求，以决定是否同意甲方获得/保持认证注册资格。

二、合同范围

经甲乙双方商定，认证审核范围确定为：

三、审核依据

1、《职业健康安全管理体系 规范》(gb/t28001-20\_\_);

2、 的职业健康安全管理体系文件;

3、适用于甲方的法律、法规和其他要求。

四、双方责任

甲方责任:

1、与乙方商定审核目的和范围;

2、向乙方提供所需的全部资料;

3、为乙方提供审核所必需的工作和食宿行方便。

乙方责任：

1、与甲方商定审核目的和范围;

2、按时组织实施职业健康安全管理体系的审核工作，并将审核计划在实施前5-7天通知甲方。

3、根据《职业健康安全管理体系 规范》(gb/t28001-20\_\_)，对甲方的职业健康安全管理体系进行审核并提供审核报告;

4、作出审核结论后，应及时办理是否批准甲方获得/保持认证注册资格的手续;符合认证注册条件应按程序向甲方及时颁发认证证书。

五、合同实施时间

1、双方商定：职业健康安全管理体系现场审核时间为 年 月 日至 年 月 日，如有变动，双方以书面形式传递有关信息。乙方应在对第二阶段审核提出的不符合的纠正与预防措施跟踪验证，确认有效后的30天内签发认证证书。

2、甲方获得/保持认证证书有效期内，监督审核的时间间隔不应超过12个月;首次监督审核于获证后第6-12个月进行。如果发生重大变化、认证范围变更或投诉等情况时，应增加审核次数。

六、风险

1、甲方建立的职业健康安全管理体系如达不到或不能保持标准要求或中国认证机构国家认可委员会的规定要求，将承担不能获得/暂停/撤销/注销认证注册资格的风险。

2、乙方承担因认证审核方面的原因被中国认证机构国家认可委员会暂停/撤消认可注册资格的风险。

3、在审核过程中，因任何一方的原因致使对方遭受损失，遭受损失方有权提出赔偿。

4、甲方因管理体系不符合审核准则而提供虚假文件等原因，造成审核中断或审核不能通过时，责任由甲方承担。

5、任何一方不能在合同规定的期限内如期实施认证审核，责任方要支付对方相当于认证审核费用5%的行为违约金。

6、如发生不可抗力导致双方不能履行本合同时，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任;一方发生不可抗力不能履行合同时，应当及时通知对方，以减轻可能给对方造成的损失，并应当在合理的期限内提供证据;因任何一方迟延履行本合同后发生不可抗力的，不能免除该方责任。

七、费用

1、甲方应向乙方缴纳认证申请费：人民币贰仟元整;审核费：人民币 元整(含文件审核、第一阶段现场审核、第二阶段现场审核);审定与注册费(含证书费)：人民币贰仟元整。总计费用：人民币 元整。

2、自本合同签订后至第一阶段现场审核开始前，由甲方向乙方支付认证费用的70%，待正式审核注册完毕后一周内，再支付剩余的30%。

3、在审核范围不变的情况下，每次监督审核费为：人民币 元整;审核范围如有变动，审核费用的变化将由双方商定，审核费用由甲方在审核前一周内支付给乙方。

4、在证书有效期内，甲方每年向乙方支付年金(含标志使用费)：人民币贰仟元整。

5、审核组成员的交通、食宿费由甲方负担，并提供相应的办公条件。

6、由于甲方原因需延长审核时间，增加的差旅费、食宿费应由甲方另外支付，工时费按3000元/人日计算。

八、权利和义务

1、甲方的职业健康安全管理体系通过乙方的认证审核，获得乙方颁发的认证证书后，则有如下权利：

a)甲方具有按规定使用职业健康安全管理体系认证证书的权利;

b)甲方具有对外宣传其通过职业健康安全管理体系认证的权利;

2、在认证证书有效期内，甲方的职业健康安全管理体系有重大变化时，必须向乙方通报。乙方有权根据实际情况，依据审核准则及有关规定，采取如下措施：

a)提前监督审核;

b)重新审核认证;

c)暂停/撤销/注销认证证书。

3、乙方不得将甲方经营、生产状况及技术资料以任何方式透露给第三方，但以下情况除外：

a)此合同签署前乙方得到的信息;

b)甲方已公开的资料;

c)法律另有要求时;

d)国家主管部门有要求时。

九、违约责任

1、违反本合同约定，违约方应按《中华人民共和国民法典》有关规定承担违约责任。

2、出现法定/约定终止条件终止合同时，双方互不赔偿。

3、单方提出无条件终止合同时，应向对方支付认证审核费用的25%，作为赔偿费。

十、争议解决办法

在合同履行过程中发生争议时，双方应协商解决。协商不成，按司法程序解决。

十一、补充条款

十二、其它

1、本合同一式肆份，甲乙双方各执贰份，自双方盖章签字之日起生效。

2、甲方为保持认证注册资格应在证书有效期满前3个月申请复评。

委托方(公章)： 认证方(公章)：

代表人(签字)： 代表人(签字)：

签字日期： 年 月 日 签字日期： 年 月 日

电 话：

地 址：

邮 编：

开户行：

户 名：

帐 号：

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！