

最新劳动合同续签规定年限算 劳动合同续签的规定(汇总5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

劳动合同续签规定年限算篇一

根据公司的管理体制规定，合同管理机构有的在业务开发部门，有的在财务部门，有的在工程部门，有的在质量管理部门，但不管是由何部门管理，都要明确职责和权限。

2、关于合同管理程序，方法与过程的控制

管理程序主要是明确合同签订过程如何控制，避免签订不合法的合同。主要包括如下内容：

(1) 合同签订前的评审：

首先涉及由哪个部门或哪几个部门负责评审及评审的内容和范围等要明晰。评审内容也要作明确的规定，一般应涉及对客户资信评估，递交项目建议书方面的项目报价，自我评审与控制，对客户相关要求的评审，合同风险评估。

(2) 合同起草与签订

谁负责合同起草与签订，谁负责审核与批准。

(3) 合同的变更管理

应明确一般变更的评审人与重大变更的评审人。

(4) 合同履行的跟踪

要明确合同跟踪合同履行的一个或几个部门，定期对合同的整体实施情况进行监控。

(5) 合同收尾阶段管理

对已经完成的重点项目，应明确由哪个部门提供合同总体运行报告，对成本和风险控制作出有参考价值的总结。

3、关于合同管理责任

为保证制度的有效运行，应明确相关部门的管理责任。

4、关于合同信息管理与备案归档

明确合同文本管理部门及对合同文本使用、借用的权限及程序。

公司不签劳动合同怎么办

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。那么如果公司不签劳动合同应该怎么办？小编为大家整理了劳动合同的法律知识，请阅读了解。

劳动合同续签规定年限算篇二

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。固定期限劳动合同制度的主要作用是建立和谐、稳定的劳动关系，这不仅是对劳动者权益的一种保护，而且也是对用人单位长

期利益的一种保护。由于之前很多用人单位不与劳动者订立劳动合同或者劳动合同短期化，企业的短期化行为造成劳动者的短期化行为，使劳动者对企业没有归属感，缺乏信任，造成企业人才队伍不稳定，有“培养一个，跳槽一个”的现象。

企业与劳动者签订固定期限劳动合同，能够留住人才，增强企业与员工之间的互信，增强员工的忠诚度，有利于建立和谐、稳定的劳动关系。而且劳动合同法较《劳动法》给了企业更大的解除合同的法定理由。按照《劳动法》用人单位只有在濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。

劳动合同续签规定年限算篇三

目前，有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时，收取“押金”、“保证金”等，如果没有押金，就扣下试用期期间的工资做抵押。收取押金的企业绝大多数是一些小企业。其实，这种做法是违反法律的，一旦劳动者向劳动部门投诉，企业是得不偿失。《劳动法》明确规定：“用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金（物）或抵押金（物）。对违反以上规定的，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。”

如果您对劳动合同的订立还有什么法律疑问，欢迎免费咨询我们专业律师，他们会及时给您回复。

劳动合同续签规定年限算篇四

1、要约

要约是指一方当事人以订立合同为目的向另一方就合同主要内容作出的意思表示。因而，要约的发出人和接受人均须特

定，且要约的内容足以构成合同的主要条款，同时应作出缔约的表示，否则不算有效要约。如果仅有订立的意思而未就合同主要内容作出表示，只能称为要约邀请，不能产生要约的效力。要约仅在要约有效期内对要约人具有法律拘束力，要约期满其效力自动解除。因而，用人单位如果仅在招工启事或广告或简章中介绍自身情况，并发出招工信息，并未就合同主要内容给予说明，该行为只能算是要约邀请，不构成有效要约。而如果用人单位在招工简章中对合同条件给予明确说明，则属于要约，一旦应招者承诺，用人单位有义务与劳动者签订劳动合同。如应招者不同意所列条件，而提出新的条件，则属于反要约，用人单位可以承诺，也可不予承诺而不成立合同。

2、承诺

承诺是指受要约人完全无条件地接受要约以成立合同的意思表示。承诺必须由受要约人本人在有效期内作出，且应当完全接受要约条款，如果接受的意思与要约不一致而改变了要约的实质性内容，则只能视为反要约，不构成有效承诺。劳动者或用人单位一旦同意对方要约而作出承诺，劳动合同即告成立。

任何一个劳动合同的成立，一般都要经过上述两个阶段，但具体可能要经过要约——反要约——再要约——承诺的复杂的反复协商，最后成立合同的过程，合同一经成立，即对双方当事人产生法律拘束力。

二。劳动合同订立的要求

1、订立劳动合同的目的必须合法。当事人不得以订立劳动合同的合法形式掩盖非法意图和违法行为，以达到不良企图的目的。

2、订立劳动合同的主体必须合法。即双方当事人必须具备法

律、法规规定的主体资格。作为用人单位，应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位。作为劳动者，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力，即应是年满16周岁、具有劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人，双方主体在签约时，主体资格必须合法。

3、订立劳动合同的内容必须合法。双方当事人劳动合同中所设定的权利、义务条款必须符合国家法律、法规和有关政策的规定。如有的劳动合同规定：“发生工伤事故，单位概不负责”、“旷工3天予以除名”、“不享受星期天休假”等等，均属于内容违法而无效的条款。对此，用人单位应承担由此而产生的法律责任。

4、订立劳动合同的程序必须合法。有的地方性的法规对劳动合同签订程序的法律要求，除了要求当事人签订书面合同并签字盖章外，还规定由劳动行政主管部门的劳动合同管理机构进行鉴证，方能生效。

5、订立劳动合同的行为必须合法。

对劳动合同订立的理解有哪些误区

劳动合同是指劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。但是在实际的劳动合同认识中，对劳动合同的订立也存在着一些误区，本文总结了对劳动合同订立的一些误区，仅作参考。

劳动合同续签规定年限算篇五

我国《合同法》第60条规定：“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。当事人应当遵循诚实信用原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。”虽

然不同类型的合同有不同的特点，但该条规定了合同履行的一般原则。

（一）按照约定全面履行原则

按照约定全面履行原则，即全面履行原则，又称之为适当履行原则或正确履行原则，它是指合同的当事人在适当的时间，适当的地点，以适当的方式，按照合同中约定的数量和质量，履行合同中约定的义务。这项原则的意义在于指导和监督当事人保质、保量地、按时全面完成合同的义务，防止违约情况的发生，借以保护当事人的合法权益。按约全面履行原则是决定合同是否履行和是否违约的法律标准，是衡量合同履行程度和违约责任的尺度。

一般而言，按约定全面履行原则包括三个方面的具体内容：一是履行主体适当。即当事人一般应当亲自地履行合同，不能由第三人代为履行，但是当事人另有约定的除外。二是标的适当。即当事人交付的标的物、提供的工作成果、提供的劳动符合合同的约定或者交易惯例。三是履行方式和履行地点适当。应按合同所约定的数量、质量、品种等全面履行，不得部分履行，部分不履行，否则，即构成违约。

（二）根据诚实信用原则履行合同的附随义务

当事人应当根据诚实信用的原则，履行合同约定之外的附随义务。附随义务是基于诚实信用原则而产生的一项合同义务，虽然该义务当事人在合同中可能没有约定，但是，任何合同的当事人在履行时都必须遵守。当事人应当按照法律、法规的有关要求，根据合同的性质、目的和交易习惯等，履行附随于主合同的其他义务。

我国《合同法》规定的附随义务包括：(1)通知义务，是指当事人在履行合同中应当将有关重要的事项、情况告诉对方，例如，一方因客观情况必须变更合同或者因不可抗力致使合

同不能履行时，都应当及时通知对方当事人。(2)协助义务，是指当事人在履行合同过程中要互相合作，像对待自己的事务一样对待对方的事务，不仅要严格履行自己的合同义务，而且要配合对方履行义务。(3)保密义务是指当事人在履行合同中属于对当事人的商业秘密或者对方当事人要求保密的信息、事项不能向外界泄露。除了通知、协助、保密等义务以外，当事人还应当履行其他义务，如提供必要的条件和防止损失扩大。(4)提供必要的条件是指当事人在履行合同中为对方当事人履行合同创造必要的方便条件，该项义务与协助义务紧密相连。当事人相互之间有协助履行的义务，就必须为对方提供必要的条件。(5)防止损失扩大是在合同履行过程中因某种原因致使当事人遭受损失，双方在有条件的情况下都有采取积极措施防止损失扩大的义务，而不管这种损失的造成与自己是否有关。《合同法》第119条也规定：“当事人一方违约后，对方应当采取适当措施防止损失的扩大；没有采取适当措施致使损失扩大的，不得就扩大的损失要求赔偿。当事人因防止损失扩大而支出的合理费用，由违约方承担。”