

合同订书机装订标准(通用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

合同订书机装订标准篇一

经甲、乙双方协商一致，同意续订 年 月 日签订的聘用合同。

续订聘用合同为 聘用合同（空白内选填短期、中长期、以完成一定工作为期限的）。

合同期从 年月日起至止（空白内选填年 月 日、完成任务）。其中：试用期从 年月日起至 年月日止。

- 1、乙方不得泄漏医院管理、重要技术等方面的机密，否则追究其法律责任和经济责任。
- 2、甲方有权根据单位情况在合同期内调整乙方岗位及从事的相应工作。乙方可根据自己的执业资格和能力向专业科室方向发展。
- 3、乙方在甲方工作期间，如工作能力强、表现出色、成绩突出，工作满5年左右甲方根据需要可公派乙方进修学习。
- 4、乙方表现优秀，在享有国家规定的职称晋升范围内，甲方可优先推荐晋升。在医院管理中，也可发展乙方为科室管理者和医院管理人员。
- 5、根据劳部发（1996）354号《关于实行劳动合同制若干问

题的通知》中第20条规定：“劳动者按照《劳动法》第二十四条规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金”之规定，在合同期内，未经甲方同意，乙方主动要求辞职、离职的、调出的，甲方不得支付经济补偿金，且乙方将向甲方支付违约金1万元。

6、乙方中途离职外出脱产学习，学习期满后不再回单位上班的，且未提前1年申请的、甲方不得支付辞职补偿金。

7、乙方由甲方出资进修及培训的人员或由甲方出资引进设备后开展工作未满8年的人员，不得提出解除合同，否则由乙方支付进修费、培训费、设备费、学习进修期间的工资等。

8、乙方在合同期间的工资实行全浮动，奖金、福利待遇根据效益，按当年的经管方案和岗位合同工资执行。

9、甲、乙双方同时履行岗位合同书。

甲方：江油市青莲中心卫生院乙方：

（盖章） 或者法定监护人：

法定代表人：（盖章）

或者委托代理人：

（签章）

年 月 日

鉴证机构：鉴证人员：

（盖章） （签章）

年 月 日

合同订书机装订标准篇二

张某于2007年3月进入甲公司工作，双方未签订劳动合同。2007年7月张某在甲公司不知情的情况下，利用业余时间到乙公司兼职，并与乙公司签订了一份一年期限的全日制劳动合同。甲公司得知情况后，要求张某改正，张某未予理睬。甲公司遂于2007年9月通知张某解除劳动合同。张某申请劳动争议仲裁。

合同订书机装订标准篇三

一种观点认为，该条只适用于劳动者和用人单位首次订立劳动合同的情形。劳动合同到期后，如双方未重新订立劳动合同，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（简称《司法解释》）（一）第十六条：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”另一种观点认为，劳动合同到期未续订，劳动者继续提供劳动的，用人单位仍需支付二倍工资。《司法解释》（一）第十六条是据以判断未签订劳动合同期间待遇标准的规定，没有免除用人单位支付二倍工资的法律义务。

试看一例：

2012年6月30日，张女士入职天星公司，担任财务行政经理一职。双方签订《劳动合同书》，劳动合同期限为三年。2015年6月29日，劳动合同到期后，双方未续签劳动合同，但张女士仍在公司工作。2015年12月，公司与张女士解除劳动合同关系。张女士要求公司支付2015年8月至12月的二倍工资差额，公司拒绝，双方产生法律纠纷。

经审理，法院认定公司应当自2015年8月起支付张女士每月二

倍工资，至双方事实劳动关系于同年12月15日终止时，判决支付未续签劳动合同二倍工资共计15万余元。

因此，劳动合同到期后，用人单位应及时与劳动者续订劳动合同，以降低自身法律风险。

在劳动合同到期前(通常为30日前)，用人单位通常会向劳动者送达续签劳动合同通知书(简称续签通知书)，通知续订劳动合同。但现实中，出于种种原因，原劳动合同到期后，劳动者可能并未办理续订手续，甚至因待遇问题没谈拢而拒绝续订，但继续在用人单位工作。

此类案件在司法实践中比比皆是，用人单位往往以劳动者拒绝续订劳动合同为由，主张无需支付二倍工资，但该理由通常难以获得支持。

《劳动合同法实施条例》第五条规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

据此，面对劳动者拒绝续订劳动合同的情形，我国现行法律明确赋予了用人单位终止劳动合同且无需支付经济补偿的救济措施，但并未规定劳动者拒绝续订劳动合同的，可以免除用人单位因未签订劳动合同支付二倍工资的法律风险。

有鉴于此，实务中有用人单位未雨绸缪，欲通过续签通知书替代劳动合同。具体做法为：将双方拟签订的劳动合同的相关内容事先在续签通知书中列明，如劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护、培训、补充保险和福利待遇等《劳动合同法》第十七条规定的劳动合同必备条款和其他条款，并在续签通知书回执中注明“本人(指劳动者)已

详细阅读并同意以上信息”的条款。

用人单位希望通过此种方式证明，续签通知书中已包含劳动合同的必备条款。用人单位出具续签通知书，是向劳动者发出要约的行为。劳动者签字同意，是对该要约的承诺。此时，双方协商一致，劳动合同成立并生效。据此，可以免除劳动者拒绝续签劳动合同并要求支付二倍工资的“后顾之忧”。

然而，此种方式只能在一定程度上降低用人单位的法律风险，并非一劳永逸的避险之道。事实上，即便在续签通知书中体现了劳动合同的全部必备条款，甚至在回执中注明“本人已详细阅读并同意以上信息”，也很难据此认定该续签通知书系合法有效的劳动合同。

一方面，续签通知是用人单位单方出具的法律文件，出于对劳动者利益倾斜保护的考量，劳动者签收的行为不足以视为双方自愿协商达成一致。另一方面，劳动者在签收的同时亦可注明：“对公司提出的劳动合同条款，本人不予(全部)认可”，以证明双方并未形成合意，劳动合同此时并未成立。

因此，在现实中，用人单位向劳动者出具的续签通知书中，应当写明续签劳动合同的截止时间。劳动者到期未续签劳动合同的，应及时出具终止劳动合同通知书，以降低自身的法律风险。否则，如放任未续签劳动合同的状态延续，一旦出现劳资纠纷，用人单位将面临支付未订立书面劳动合同的二倍工资的法律风险。

三、原劳动合同内容发生变更的，应按变更后的条件重新签订劳动合同

原劳动合同内容变更，如职位、薪水、福利待遇等发生变化，根据前文所述，用人单位应当按照变更后的内容重新签订劳动合同。如果双方以原劳动合同内容续订劳动合同，但实际履行的是新标准，则用人单位虽然无需支付未订立书面劳动合同

的二倍工资，但依然存在法律风险。

以工资为例，根据司法实践，此时应当区分两种情形：一是当实际支付的工资高于劳动合同约定的工资时，应以实际支付的金额认定劳动者的工资；而是当实际支付的工资低于约定的工资时，视为用人单位未足额支付工资，用人单位应当补齐二者之间的差额。

需要特别说明的是，如果用人单位提高劳动合同条件续订劳动合同的，应当在续签通知书中注明。尽管该注明并不意味着双方已经签订新的劳动合同，但一旦发生劳动者不同意续订的情形，用人单位可据此免于支付终止劳动合同的经济补偿。

值得注意的是，《司法解释》(四)第十一条规定：“变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”该条仅适用于劳动合同已经签订而变更该劳动合同的情形，不适用于续订劳动合同的情况。

合同订书机装订标准篇四

写字楼租金是按照每天每平方米来报价和磋商的。写字楼往往是一个大产权证，每一个具体的租赁部位没有进行具体的产权分割，租户租赁的面积是可以与开发商进行协商的。

首先，必须按照实际租赁的面积来计算租金，从而也就形成了上述这种报价惯例。首次租赁写字楼的客户一定要注意此点，按照该报价方式来计算自己真实的租金成本，从而做出合理的判断。

其次，企创商务在写字楼租赁交易过程中，物业管理费是除

租金之外最重要的一项费用，因为一座写字楼的环境、服务品质的好坏，与物业管理公司的管理水平直接相关。各个物业管理公司的收费往往有高有低，因此，在租赁办公楼时，应当事先明确物业管理费水平以及支付方式。

般仅仅在工作时间提供，即为工作日的早上9点到晚上18点。

如果在非工作时间需要提供中央空调的话，得与物业公司另行协商、另行付费。这点对于it公司等工作时间与日常工作时间不同的公司而言，显得比较重要。

租赁涉外写字楼需留意租赁对象上有何特别之处。涉外写字楼除了可以出租给在境内注册成立的企业(包括境内股东投资设立的企业，也包括境外股东但在境内注册成立的企业，如外商投资企业、中外合资企业等)外，还可以出租给境外公司在境内设立的不具有独立法人资格的办事机构。

[写字楼租赁合同签订注意事项]

合同订书机装订标准篇五

未签订书面劳动合同双倍工资仲裁时效如何计算

未签订书面劳动合同向用人单位主张双倍工资的时效起算点，在实务中有一定的争议。有人说从劳动关系终止之日起算，有人说从未签合同满一年时起算。两种说法，在实务中都有采纳。20xx年xx月8日江苏省高院、省劳动仲裁委员会发布了《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》，对双倍工资的时效起算点作出了明确规定。第一条规定：劳动者因用人单位未与其签订书面劳动合同而主张用人单位每月支付二倍工资的争议，劳动人事争议仲裁委员会及人民法院应依法受理。对二倍工资中属于用人单位法定赔偿金的部分，劳动者申请仲裁的时效适用《调解仲裁法》第二十七条第一款的

规定，即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之次日开始计算一年；如劳动者在用人单位工作已经满一年，劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日起计算一年。按此规定，在20xx年xx月8日之前实务中按第一种说法，即从劳动关系终止之日起算；之后按第二种说法，即从未签合同满一年时起算。两种说法，涉及到双倍工资性质的认识。

《调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。同条第四款规定：劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。之前的做法，以劳动关系终止之日开始超算时效，是把双倍工资的性质认定为劳动报酬。现在的做法不视双倍工资为劳动报酬，而是对用人单位的一种惩罚。这种规定也不无道理，因为《劳动合同法》双倍工资的描述规定在第八十二条，这一条所属的章节为第七章法律责任，这一章更多的是对用人单位的责任要求，属于处罚性规定。从这个逻辑关系上来看，把双倍工资界定为惩罚性的赔偿，而不是劳动报酬，也有一定的道理。

对于劳动者而言，如果用人单位未有签订书面劳动合同，如果一年期满时，从一年期满这个时间点开始计算一年的时效，如果超过这个时间再主张双倍工资，那就不会得到支持了。比如，劳动者是2019年1月1日入职，用人单位应当在2019年1月31日之前与劳动者签订书面劳动合同，如果一直没有签订书面劳动合同，那么到2020年12月31日满一年，从次日起即2021年1月1日起计算一年的时效，那么劳动者最迟在2021年12月31日前要向劳动仲裁部门申请劳动仲裁，过了这个时间就超过仲裁时效了。

对于用人单位而言，签订书面劳动合同，并不会给企业带来多大的损失，反而会避免很多不必要的麻烦。双倍工资是法律的硬性规定，如果不签订就有可能面临巨大的经济损失。

因为双倍工资是按照劳动者实际收入来计算，如果满一年计算xx个月，那是一笔不小的数目。用人单位更要注意的是合同到期后，续签合同的问题。有些用人单位也知道签订书面劳动合同的重要性，对新入职人员要求很严格，都能签订，但对于续签合同往往有所疏忽，如果合同劳动期，但没有重新签订书面劳动合同，继续在用人单位工作的，同样视为没有签订书面劳动合同，同样要支付双倍工资。所以，人事部门在工作中尤其要细致认真。