

幼儿园合同管理制度(实用6篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

幼儿园合同管理制度篇一

规范合同的评审、签署、履行、归档等管理程序，防范与控制合同风险，有效维护公司的合法权益。

适用于本公司和分支机构。

3.1总经办：批准或授权批准合同签订；负责合同用印。

3.2行政管理部：起草、制定格式化合同；审查合同的合法性、严密性；建档管理合同原件；参与合同纠纷处理。

3.3财务中心：审查合同支付或结算条款的合理性、可行性；确定我方签约主体。

3.4合同承办部门：负责合作方资信、履约能力等情况调查并提供相应资料；归档所承办合同；对合同业务的必要性和履行情况负责。

4.1本办法所称的合同，是指本公司及其关联公司签订及履行的建立民事权利义务关系的各类法律文件，包括但不限于租赁合同、加盟商合同、采购合同、专项服务合同、投融资合同、债权债务担保合同等。

4.2租赁合同，包括但不限于店铺、员工宿舍、办公(经营)场所、办公设备等相关合同、协议。

4.3 加盟商合同，包括但不限于加盟、商品销售、区域经销、意向加盟等合同。

4.4 采购合同，包括但不限于原材料、促销品、oem产品加工、其他产品等采购合同。

4.5 专项服务合同，包括但不限于策划推广、广告、培训、招聘、通讯、运输、网络、顾问、委托代理等合同。

4.6 重大合同，包括但不限于资产(股权)买卖、赠与、借款、融资租赁、转让、担保(保证、抵押、质押、留置)合同、投资并购等债权债务、投融资、担保类合同。

4.7 格式化合同，是指由我公司事先单独预订好合同框架，提供给合作方协商确定文本内容的合同形式。

5.1 合同准备

5.1.1 格式化合同制作

5.1.1.2 合同承办部门应要求及促成合作方签订我公司提供的格式化合同；

5.1.1.3 合作方对我公司提供的格式化合同有异议的，可采用政府机关、行业协会发布的示范文本；如无相应范本，合同的起草工作应争取由本公司承担，由业务部门与行政管理部法务人员共同起草。

5.1.2 业务商谈

5.1.2.3 资信调查：确定合作主体是否符合签约要求、是否具备履行合同的能力，范围包括：

3) 合作方合同承办人员资格审查。包括签约代理人的身份证

明、授权委托书；

4) 其他与合同签订、履行相关的事项。

5.1.3 合同文本准备

5.1.3.3 合同文本份数按实际需要确定，准备并签署二份，其中合作方一份，另外一份在合作方盖章签字后与审批文件及相关证明材料一起交行政管理部法务人员统一编号存档并建立台帐。各部门若有特别需要，可与合作方签署多份，但须在合同中注明。

5.2 合同审查及签订

5.2.1 承办人填制《合同审查表》，并附合同草案、合作方当事人的资信状况证明材料，送会签部门审查。

5.2.2 审查部门应提出具体的审查意见，如有必要，可附书面审查意见返回承办部门。如没有具体意见，应按职责在会签单上签署“同意”或“不同意”的确定性意见，并由审核人签字。

5.2.3 业务审核：各中心(事业部)总监对合同的业务、技术条款进行审查并负责。

5.2.4 财务审核：在一个工作日内完成对合同支付条款的审查并负责；同时，确认我方签约主体是否符合公司相关规定。

5.2.5 法务审核：在一个工作日内完成对非格式化合同的审查并负责，包括但不限于形式的规范性，内容的合法性、严密性，资料的完整性等；如果格式化合同签署时未改变拟定条款，可不经法务审核。

5.2.6 合同批准：

5.2.6.1对经常发生的业务合同，可由指定人员批准。

5.2.6.2经总经理授权的中心总监或有关人员可以签订合同。但授权人应将《总经理授权书》在合同审核时，送财务中心、行政管理部各一份。

5.2.7合同签订

5.2.7.2合同签订必须要有我方和合作方的负责人签字、盖章和签字日期；

5.2.7.3单份合同文本达二页或以上的需加盖骑缝章，骑缝章盖在全部合同内容及附件内容的侧面。

5.3合同履行

5.3.1合同经签字、盖章，且约定的生效条件达成时方可全面实际履行。合同生效之前，原则上不得实际履行。由于商场等合作方要求，必须先行支付直营店铺支付的房租等费用，且经总经理批准的除外。

5.3.2承办人按合同约定，承担通知义务，组织合同的履行，办理相关事项。如有付款事项，承办人应向财务部门提供合同复印件。

5.3.3承办部门实施履约跟踪统计，掌握实际履行情况。对出现的各种问题，及时获取证据、协调处理。

5.4合同变更或解除

5.4.1合同需要变更或解除时，合同承办部门应在与行政管理部沟通情况后，以书面形式通知合作方，说明变更或解除合同的原因和答复的期限。变更或解除合同的协议草案一经达成，需按本办法5.2的相关规定办理。

5.4.2 合同承办部门收到合同合作方要求变更、解除合同的文书、电报、电话、信函、图表、数据电文，应及时与行政管理部沟通情况、请示合同签署人后，在法定或约定的期限内书面答复合作方。如果必须变更或解除，应与合作方达成变更或解除合同的书面协议草案，确定索赔条件，并按本办法5.2的相关规定办理。

5.4.3 对不可抗力或国家宏观政策调整原因而使合同不能履行或延期履行的，应及时书面通知合作方或者及时取得合作方遇有上述情况的证明材料，主动与合同有关各方协商处理。

5.4.4 有担保条款的合同变更，应征得原担保单位的同意并在变更协议上加盖担保单位公章或者合同专用章。

5.4.5 经公证、鉴证的合同，所达成的变更或解除合同的协议需报原公证、鉴证机关备案。

5.5 合同纠纷处理

5.5.1 合同合作方当事人违反约定或提出履行异议的，承办部门必须在法定或约定的时间内以法定或约定的方式答复。

5.5.2 出现纠纷，承办部门应立即通知合同签署人和行政管理部，并收集整理处理合同争议的文件和证据资料。

5.5.3 合同纠纷协商、调解，应由合同承办部门与行政管理部共同进行。协商或调解达成一致时，应依合同签订程序签订书面协议。协商或调解不能达成一致时，应在法律规定的时效期间内，可按合同约定选择仲裁或诉讼方式解决纠纷，承办部门应同行政管理部确定代理人、应对方案等，经总经理批准后实施。

5.6 合同续约

5.6.1 合同期满且需办理续约的，合同承办单位或指定负责人必须合同期满前至少一个月提前办理续约手续。

5.6.2 续约的合同，如没有更改合同条款的，可不经行政管理部审核；如有更改合同条款的，合同承办部门需提前知会行政管理部法务人员进行法务审核。

5.6.3 续约的合同原件除5.6.2条款及审批权限外，其他按新签合同程序进行管理。

5.7 合同保管与借阅

5.7.1 行政管理部统一归口管理本办法所称的合同并建立适时动态《合同台账》。对直营店铺租赁合同，自双方签字盖章之日起十个工作日内必须由合同承办人将合同原件寄回行政管理部法务人员，归档期限最长不得超过自本公司盖章之日起三个月；其他合同，自双方签字盖章之日起十个工作日内必须由合同承办人将合同原件寄回，归档期限最长不得超过自本公司盖章之日起一个月。

5.7.2 合同承办部门应指定专人负责合同的保管与借阅。

5.7.3 合同签订前和履行过程中双方的来往信函、传真、票据、履约凭证等合同附属文件，由业务部门存档，在合同完全生效后三十个工作日内移交行政管理部法务人员与相关合同一起存档。

5.7.4 因工作需要借阅合同原件的，应凭《合同借用申请单》经中心总监批准后向行政管理部法务人员办理借阅登记。

5.8 管理要求

5.8.1 除公司书面授权的情形外，公司所有分支机构一律不得以自己的名义对外签订合同或者其它具有履约性质的任何书

面文件。

5.8.2除另有规定外，与公司有经济业务往来、产生债权债务关系，都应当订立书面合同：采购合同除因即时现金交易性质不能订立书面合同外，单笔业务金额超过10000元或同笔连续业务金额超过10000元，须按本办法规定订立书面合同。

5.8.3合同承办人员出现下列情形的，公司将追究相关责任人及合同批准人的责任：

5.8.3.1未经授权批准或超越职权签订合同；

5.8.3.2应当签订书面合同而未签订书面合同；

5.8.3.3发生纠纷后隐瞒不报或私自了结或报告避重就轻，从而贻误时机的；

5.8.3.4遗失重要证据，不按时归档的。

5.8.4合同审查人员出现下列情形的，公司将追究相关责任人的责任：

5.8.4.1延误审查时间而又没有正当理由的；

5.8.4.2签订有重大缺陷或无效合同的；

5.8.4.3材料不全的合同审查通过的；

5.8.4.4违反5.3.1条款，未见到生效合同就同意支付合同款项的。

5.8.5合同承办部门或合同借用部门出现下列情形的，公司将追究承办部门或借用人及其直接上级的责任：

5.8.5.1离职前未归档合同或未归还借用合同资料的；

5.8.5.2不按照拟定日期归还借用合同又未提前向行政管理部说明的。

6.1正负激励管理办法

6.2财务预算管理制度

6.3财物付款及报销管理制度

6.4档案管理办法

6.5印章管理办法

幼儿园合同管理制度篇二

合同是承包商在工程过程中的最高行为准则。承包商在工程过程中的一切活动都是为了履行合同责任。所以,广义地说,承包工程项目的实施和管理的全部工作都可以纳入合同管理的范围。合同管理贯穿于工程实施的全过程和工程实施的各个方面。但从管理的角度出发,合同管理的目的是,保证承包商全面地、有秩序地完成合同规定的责任和任务。它是承包工程项目管理的核心和灵魂。在工程项目合同管理工作中应注意以下几点:

一、建立合同实施的保障体系,以保证合同实施过程中的一切日常事务性工作有秩序地进行,保证合同目标的实现。

二、监督承包商的工作小组和分包商按合同施工,并协调各方面的合同实施工作。同时也应监督,协助业主和业主的工程师完成他们的合同责任,以保证工程顺利进行。

三、对合同实施情况进行跟踪,将实际情况和合同资料进行对比分析,找出其中的偏离,对工程实施进行诊断,向项目经理提出合同实施方面的意见和建议。

四、合同变更管理：

对合同变更进行事务性处理,如落实变更措施,修改变更相关的资料,检查变更措施落实情况。

五、日常的索赔和反索赔：

1、与业主之间的索赔和反索赔

2、与分包商之间的索赔和反索赔

在工程实施过程中,承包商与业主、总(分)包商、材料供应商、银行等之间都可能有索赔或反索赔。::合同管理人员承担着主要的索赔(反索赔)任务,负责日常的索赔(反索赔)处理事项。主要有：

1)对收到的对方的索赔报告进行审查分析,收集反驳理由和证据,复核索赔值,起草并提出反索赔报告。

2)对由于干扰事件引起的损失,向责任者提出索赔要求;收集索赔证据和理由,分析干扰事件的影响,计算索赔值,起草并提出索赔报告。

3)参加索赔谈判;对索赔(反索赔)中涉及到的问题进行处理。

项目合同管理是指对项目管理所涉及或发生的各类经济合同协议等法律文件,从谈判、签约、履约、过程控制到结算等一系列环节进行全过程管理。

现根据公司要求,结合本项目具体情况,为搞好项目成本核算和成本管理工作,提高项目的管理水平,使项目的成本管理水平走上一个新台阶,特制订项目部合同管理制度,请项目各(科)室严格按照以下程序办理：

一、实行招投标制度：

材料采购、劳务、分包等合同实行招投标制度,凡万元以上的项目(含一万元)须发出招标文件,招标文件由各专业技术部门负责根据图纸、技术要求和供应时间共同起草,对于工程数量由技术和成本室共同核对签认后,作为合同数量。由项目各专业技术、工程及材料联合对材料供应商、劳务、分包单位进行考察,并写出详细的考察报告,根据考察报告,确定投标单位,投标文件收齐后,由项目工程、技术、材料、成本、经理等联合组织开标,根据考察的结果和投标价格确定中标单位。

二、合同管理:

1. 成本经理在项目经理的领导下,全面负责项目的合同管理工作。项目任何直接费用支出均应签定正式合同,并按已经定出的原则做好成本分析工作。合同文件及相关资料原件由成本经理统一保管,具体执行人员可执有副本或复印件。

2. 材料合同由材料室负责起草和管理,合同草稿实行各室传阅、修改后定稿,定稿后的合同各室应严格按照规定条款执行。

3. 劳务和分包合同由成本室负责起草,合同草稿实行各室传阅、修改后定稿,定稿后的合同各室应严格按照规定条款执行,对于合同外发生的工作和内容必须由用工和派工人在当天签认,每月26日前由工程经理将当月各队所有结算资料转交成本室核算,当月不交或隔月上交者成本室不再予以结算。

4. 项目经理组织责任人员对重要的合同文本进行学习,提高员工的合同意识。各业务主管人员以合同为日常管理的依据,加强对合同履行情况的追踪,并及时做好记录。各业务科室主管向成本经理提供分包单位和供应商的合同履行情况及相关证据。成本经理在进行工费、材料费等费用支出结算时一律以合同的履行情况为依据。

5. 严禁后补合同。

三、变更洽商管理：

1. 项目对甲方的洽商，必须先办理完变更洽商，当天交一份给成本室备案，成本室根据变更洽商内容：：编制工程概算或预算上报给甲方，甲方批准后，方可进行变更洽商内容的施工，否则不能进行变更洽商的施工。

2. 对于劳务、分包和材料采购的技术交底应与变更洽商应严格区分开来，变更洽商应附有甲方签认洽商的原始资料，方可进行调整合同价款，否则不能调整合同价款。技术交底只是作为工程施工的依据，而不能作为变更洽商和结帐的依据，凡以技术交底作为结算依据者，成本室一律不予认可。

幼儿园合同管理制度篇三

企业的人事档案主要要围绕档案的作用来建立。

企业人事档案的作用大概有：

- 1、考证职工身份、资历，
- 2、预防发生劳动纠纷，
- 3、记载职工工作业绩，
- 4、确定职工工资待遇等。

对考证职工身份、资历需留存身份证、学历证、职业资格证等复印件。注意法律规定不得扣留原件，企业不留存身份证复印件会受到劳动保障监察的处罚。对预防发生劳动纠纷需留存失业证复印件或个人未与其他单位建立劳动关系的书面申明，签订的劳动合同原件，续签的劳动合同原件，领取单位发放的服装、证件、办公用品、重要设备等的签收单据，证明职工个人已经知道单位内部规章制度（尤其是涉及扣款）

的证据（如签字的内部规章制度原件）等。对记载职工工作业绩需留存单位的奖惩情况，年度的总结和各部门的鉴定，重大业绩和过失的书面情况。对确定职工工资待遇需留存每次调整工资的记载等。劳动关系台账是便于企业人事管理和便于劳动保障行政机关监管的资料汇编，他是人事档案的组成部分，又与人事档案不同。

劳动关系台账要在完善的人事档案基础上制作，并与人事档案的记载内容相符合。劳动关系台账以能够检索的表格为主要形式，内容可以根据企业的具体情况拟定，主要有：

3、职工参加社会保险的情况（参保种类、开始时间、缴费标准、个人帐户号码等）

5、休息休假和加班情况（职工请假、加班天数）

6、领取企业公用物品的情况等。

幼儿园合同管理制度篇四

为了规范本公司的劳动合同管理工作，促进依法履行劳动合同，保护公司与员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规，结合本公司实际情况，制定本制度。

第二章 劳动合同的订立

第一条（适用范围）在本公司工作与公司签订劳动合同的所有员工。实行劳动合同制度，无论公司管理人员还是一般员工，所有员工必须熟悉了解劳动合同管理制度，依照劳动合同管理制度调整、稳定、和谐本公司的劳动关系。

第二条（合同文本）劳动合同以书面形式订立。公司遵循公平、公正的原则，提供劳动合同文本。劳动合同一式两份，

公司和员工各执一份。

第三条（知情权）在缔约过程中，员工可以了解公司的规章制度、劳动条件、劳动报酬等与提供劳动有关的情况；公司在招用时，可以了解员工健康状况、学历、专业知识和工作技能等与应聘工作有关的情况，双方应当如实说明。

第四条（合同条款）根据《劳动合同法》规定，本公司劳动合同具备以下必备条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内容；（三）劳动保护和劳动条件；（四）劳动报酬；（五）劳动纪律；（六）劳动合同终止的条款；（七）违约责任。

第五条（合同期限）本公司劳动合同期限为一年，劳动合同届满经双方协商一致，可以续签劳动合同。

第六条（试用期）本公司在劳动合同中约定试用期，一年期合同试用期为两个月。

第七条（服务期）员工应遵循诚实信用的原则，严格遵守服务期限。

第八条（保守秘密）公司对必须保密的技术信息和经营信息，约定保密责任。

第三章 劳动合同的履行

第九条（生效履行）劳动合同自合同期限起始日起生效。

第十条（合同变更）公司和员工如认为有必要，经协商一致可以书面形式对原订劳动合同的部分条款进行修改、补充、废止。任何一方不得任意变更，如协商不成的，劳动合同应当继续履行。

第十一条（合同中止）由于客观情况发生变化，由于法定或

者双方已有约定的，公司和员工可在一定时间内相互不承担合同约定的权利和义务，合同可中止。

第十二条（合同解除）

1、协商解除。在劳动合同履行过程中，公司和员工双方都认为继续履行合同已没有必要时，无论谁先提出解除，只要达成一致意见，劳动合同即可解除，但员工一方主动提出，则不予经济补偿。

2、公司解除。公司可因员工的非过失原因（停工医疗期满、无法胜任工作）和客观情况发生重大变化，可提前三十天通知解除劳动合同，也可以因员工过失（不符合录用条件、严重违规违纪）随时解除劳动合同。

3、员工解除。员工提出解除劳动合同，应当提前三十天通知公司，在试用期内应提前三天；公司确有违规和未履行约定条件时，可随时解除劳动合同。

第十三条（合同终止）劳动合同期满、劳动合同主体资格丧失或在客观上已无法履行合同的情况下，劳动合同可以终止。

第十四条（合同顺延）根据法律法规的规定，在应当对员工采取特殊保护期间（停工医疗期内、女工“三期”内），公司将不终止劳动合同，直至这些情形结束。

第四章违约责任与劳动争议

第十五条（违约责任）因主观上有过错，导致劳动合同无效或部分无效，给对方造成损害的，应当承担赔偿责任；违反劳动合同的，应当承担相应的责任，给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

第十六条（劳动争议）公司与员工因劳动权利和义务产生分

歧引起争议的，依照劳动合同法的规定，通过协商解决、申请调解、仲裁直至提起诉讼方式解决。

第五章劳动合同管理

第十七条（制度管理）在公司内部公开明示本管理制度，并进行宣传教育，定期监督检查。公司坚持以本制度来规范公司的劳动合同管理行为，保证全面履行劳动合同。

第十八条（操作实务）公司人力资源部负责本公司的劳动合同管理工作，按以下操作程序和书面手续办理劳动合同的签订、续订、变更、解除、终止：

1、订立。公司自招用员工之日起与其订立书面劳动合同，劳动合同双方各执一份。

2、解除。公司与员工解除劳动合同的，应明确实施解除劳动合同的时间，并通知本人按程序办理离职手续。

3、续订。劳动合同届满，公司同意与员工续订劳动合同的，应在劳动合同届满前三十天内通知员工，经协商同意办理续订手续。

4、顺延。劳动合同届满时，符合顺延合同期限条件的，除非本人要求不延长，公司可以延长劳动合同期。公司对顺延劳动合同期限情况进行书面记载。

5、终止。劳动合同届满，公司、员工终止劳动合同的，应在劳动合同期满前，及时通知本人，明确实施终止的时间。

第十九条（管理台帐）公司建立健全管理台帐，记录公司劳动用工状况及员工的基本情况，反映劳动关系变化，保证实行动态管理。

- 1、劳动合同基本情况台帐（总帐）；
- 2、劳动合同签订、变更、解除、终止台帐（个人明细帐）；
- 3、员工培训记录台帐（入职培训，转岗培训、出资培训）；
- 4、员工出勤统计台帐（工时、休假、加班等情况）；
- 5、员工医疗期管理台帐（医疗项目，停工医疗时间）；
- 6、其他专项协议台帐（如约定服务期、保守商业秘密或培训协议）。

第二十条（其他）

- 1、本制度与国家有关法律、法规、规章和规范性文件相抵触的，将及时予以修改。
- 2、所有员工，都要熟悉了解本制度，全面正确地实施本制度，以维护公司和员工双方的合法权益、促进和提高劳动生产力。
- 3、本制度自公司发布之日起执行。

企业合同章管理制度

小企业合同管理制度

合同档案管理制度

学校管理制度精选

食品留样管理制度精选

企业能源管理制度精选

幼儿园合同管理制度篇五

合同管理工作需要,实现公司合同管理的制度化,预防与减少合同遗失的发生,维护公司合法权益,拟定以下制度,自颁发日起执行:

一、领取人(签约人)须熟读理解合同条款,全面准确地填写合同。

二、各区域的合同编号均有分类(例:x村合同编号为x00000□□为lt00000□□以此类推)、禁止交叉错乱使用合同。

三、领取合同须登记签名,禁止个人擅自领取合同。已签合同须附上身份证复印件等有效证件。填写合同必须正笔填写、请勿留空。如有文字数字填写不清晰不规范将被拒收。填写注意事项请参考合同样本。交回合同(填写合同交回登记表),待合同专员对合同进行审查签名后证实合同已交回,后由合同专员办理存档工作。

四、已领取合同期限为三个工作日,如合同未能按时上交视为逾期合同,需上报逾期原因同时禁止领取新合同。交齐清零后方可领取;如合同遗失、则罚款100元/份,作废合同需一式二份同时上交,不齐全则罚款50元/份。

五、(房客合同)签合同同时提醒住客保管好合同、退房房客需携带合同及押金收据方可退还押金,遗失者概不退还押金。

六、签约人对合同有保密义务。

幼儿园合同管理制度篇六

为进一步规范集团劳动合同签订及管理,促进劳动合同依法履行,保障集团及员工双方的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国合同法》的相关规定、

当地劳动法规并结合集团公司相关制度，特制定本制度。

2 适用范围

本制度适用于集团各单位(公司)的劳动合同管理。

3 文件换版说明

本制度为第一版。

4 相关部门/人员职责

4.1人力资源部职责

4.1.1负责集团劳动合同及相关制度的起草、修订、完善、监督执行及解释工作。

4.1.2负责集团各单位(公司)劳动合同的管理，包括但不限于劳动合同的签订、续订、变更、终止和解除。

4.1.3负责集团总监级以上及协议工资人员劳动合同的组织签订。

4.1.4对集团各单位劳动合同管理提供指导与培训。

4.2各用人单位第一负责人职责

4.2.1全面负责本单位劳动合同的管理工作。

4.2.2全面负责本单位劳动合同签订及管理工作运行的规范性与有效性。

4.2.3负责本单位劳动合同续签审批工作。

4.3各单位劳动合同管理人员职责

4.3.1各单位应设置兼职人员负责本单位劳动合同管理工作。

4.3.2负责本单位人员劳动合同签订的组织、管理、运行、续签及日常监督、检查工作。

4.3.3负责对本单位员工的基本情况、工作年限、劳动合同期限、劳动合同中的约定条款等进行动态管理，并记录员工履行劳动合同情况。

4.3.4 随时对本单位合同到期员工进行跟踪管理，及时做好续签的相关准备工作。

4.3.5负责监督管理本单位人员劳动合同执行情况，对在执行过程中出现的问题及时进行指导纠正，及时向上级领导汇报难以解决的问题。

4.3.6负责向集团劳动合同管理部门汇报本单位劳动合同管理执行情况、信息接洽等日常事务。

4.3.7劳动合同管理人员变动时，需根据《工作交接制度》相关规定，认真做好本单位劳动合同管理交接工作。

5 劳动合同的订立

劳动合同以书面形式订立。劳动合同的样本参照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》、当地劳动部门的相关规定及集团有关劳动合同规定并结合各单位(公司)的实际情况制定。

6 劳动合同条款设置

具体包括以下内容：

(一)用人单位名称、单位性质、单位地址、法定代表人、委托代理人；

(二) 劳动者姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三) 劳动合同期限;

(四) 工作内容和工作地点;

(五) 工作时间和休息休假;

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

7 劳动合同的签订时间

7.1 新员工

劳动合同的签订时间

公司新录用的员工，主管级以上岗位人员需提供离职证明或失业证明后，在上班一周内签订劳动合同，劳动合同生效时间按照员工办理入厂手续的日期进行约定。

7.2 续签劳动合同的签订时间

员工劳动合同到期，公司愿意继续聘用与之续签合同的，须提前一个月发放《劳动合同续签意见征求通知书》(见附件3)。未按照公司指定时间、指定地点进行劳动合同签订的，则视为员工不愿意续签劳动合同。公司未继续聘用及不愿意续签劳动合同的，原劳动合同按期终止。

8 劳动合同签订地点

根据劳动合同法规定：订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。为防止代签、非自愿签订等现象发生，避免因劳动合同签订造成的劳动纠纷，要求各单位劳动合同签订时，在公司指定的地点进行，并要求指定地点有录像监控，并由相关部门保留监控记录。未在公司规定地点签订的劳动合同属于无效劳动合同。

9 劳动合同的签订要求

9.1各单位(公司)的人力资源部门指定专人作为公司代表与员工面对面现场签订。不允许员工将劳动合同带回自行签订。

9.2员工在签订劳动合同时必须持本人身份证，并由指定的公司代表对员工身份进行核实后现场签订劳动合同。

9.3各单位在组织员工签订劳动合同前，需组织相关人员认真学习劳动合同内容及本制度规定。

9.4劳动者未按照以上要求进行学习、身份证件检验及劳动合同签订的，属于无效劳动合同。

10 劳动合同的填写要求

劳动合同上填写的内容要真实、准确，用黑色签字笔或钢笔工整书写正楷字体，具体填写规范如下：

(1)、甲方资料：用人单位、通讯地址、法定代表人根据企业营业执照内容填写。 委托代理人：独立法人单位第一负责人或公司指定代理人。

(2)、员工编码：一卡通编号。

(3)、身份证号码：如实填写，如无身份证号码，可以填写其

他有效证件号码，但不可缺项。

(4)、家庭住址栏指现长期居住地地址，户籍地址指户籍所在地地址，以上两项内容填写格式为：__省__市__区(县)__镇(乡、街道)__村(小区)。

(5)、劳动合同类型与期限：有固定期限、无固定期限两种劳动合同类型，各岗位需按实际情况选择其中一种。

(6)、根据劳动合同法规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，且试用期包括在劳动合同期限内。

(7)、工作内容：根据公司员工工作内容，按照以下几种类别填写：

- 1、高级管理人员
- 2、营销类
- 3、生产类
- 4、生产辅助类
- 5、后勤服务类
- 6、行政人员

(8)、工作地点：统一填写为：工作岗位所在地。

(9)、工作时间：根据公司生产经营情况及员工工作岗位性质，

按照以下几种工时工作制填写。

- 1、营销、高级管理人员执行不定时工作制；
- 2、生产类、生产辅助类及后勤服务类人员执行综合工时制；
- 3、行政人员执行标准工时制。

(10)、乙方发生符合劳动合同变更书相关的条款时须签订劳动合同变更书。

(11)、签订劳动合同时，先由劳动者签字摁手印，然后由法定代表人或委托代理人签字或盖章，最后由用人单位盖章生效。

11 劳动合同的审核流程

11.1各单位劳动合同管理人员必须严格审核员工劳动合同的填写是否规范，对于书写潦草、填写不规范的劳动合同不予接收。

11.2集团人力资源部审核集团公司总监级以上及协议工资人员的劳动合同，确认无误后盖集团公司公章及法定代表人印章。

11.3各中心、部门(公司)劳动合同管理人员审核本单位人员的劳动合同并上报人力资源部。

11.4集团人力资源部对各单位劳动合同签订情况进行抽查审核，对发现不符合劳动合同管理要求的重新签订；审核通过的返回原单位加盖法定代表人印章及具有法人资格公司的公章。

11.5各单位劳动合同管理人员根据劳动合同审核流程，将所属部门人员当月盖章生效的劳动合同在系统中进行审核维护；并需在员工档案中体现员工签订的现行有效劳动、合同的起

止时间及合同期限三项内容。

11.6集团人力资源部劳动合同管理员必须定期检查集团公司员工合同到期情况，将各类人员的合同到期情况提前一个半月提供给各单位第一负责人，由人力资源部门负责人与各用人单位负责人讨论是否续签，并将是否续签合同通知提前一个月通知员工本人，以便及时办理合同续签手续，避免劳动争议的发生。

12 劳动合同的存档

劳动合同签订一式三份，劳动合同签订后一周内返回员工本人保存一份，各单位劳动合同管理人员保存一份，集团人力资源部(公司)档案管理部门保存一份。总监级以上及协议工资人员劳动合同由人力资源部统一存档。

根据劳动合同法的要求，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

13 考核细则

13.1各单位未按照要求组织员工学习本制度及相关要求的，对其单位负责人负激励200元。

13.2因公司劳动合同签订人员未按照本制度相关签订要求进行签订或劳动合同管理人员审核不到位，造成无效合同签订的，经举报或监督部门发现未造成劳动纠纷的，责令其重新签订，并在公司范围内予以通报。

13.3因各单位劳动合同管理人员审核不到位，发生劳动纠纷等负面事件的，对劳动合同管理人员处以不低于300元的罚款，对单位第一负责人处以不低于500元的罚款，并在公司范围内予以通报。

13.4因各单位劳动合同管理人员对劳动合同文本保存不善或工作交接不到位，导致资料不完整及丢失的，每有一例，对相关责任人处以50元罚款，并对其直接上级处以100元连带处罚。

14 附则

本制度自下发之日起执行，原与之冲突的劳动合同相关规定同时废止。