

# 2023年电子合同存在的问题及对策(优质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。合同的格式和要求是什么样的呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 电子合同存在的问题及对策篇一

就业劳动合同，是大学生与招聘单位建立劳动关系，维护自身权利的法律依据，大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析。但在当今的就业市场上，大学生因为缺乏劳动法相关的法律知识以及他们自身各方面的原因，而与就业单位签订不合法或不平等的劳动合同，从而引起劳动纠纷。那么，如何减少这些因签合同而引起的法律问题，对那些即将走向工作岗位的大学生是十分必要的。

大学生就业；劳动合同；问题分析

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的

法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同时经常出现的几个问题。

### （一）错误地认为就业协议就是劳动合同

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

### （二）越过就业协议直接签劳动合同

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的'内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违

约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

### （三）对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

### （四）大学生对合同中存在的不合理条款

敢怒不敢言大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

### （五）签订合同时出现的自身诚信问题

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然

而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

仅仅指出问题的存在，而不对问题存在的原因进行分析是远远不够的，因为只有对问题存在的原因进行深入、彻底的研究、分析，才能对症下药，解决问题，就业参考《大学生就业劳动合同签订中存在的问题分析》。概括来说，大学生在签合同同时出现问题的原因有以下几个：

（一）法律知识的欠缺我认为这是大学生为什么在签订合同时出现一系列问题的主要原因。因为对劳动法规缺乏了解，缺乏自我保护意识，这在一定程度上让一些用人单位有机可乘，使一些用人单位在规定劳动合同的内容时，只注重规定劳动者的义务和用人单位的权利。很少规定用人单位的义务和劳动者的权利，同时，还通过加长对毕业生的试用期，降低试用期的工资等等，来榨取毕业生的廉价劳动力，更有甚者妄图以与求职者约定“工伤概不负责”的条款逃避责任的“生死合同”。类似的这些情况，都是由于劳动者缺乏法律知识而与用人单位签订违法合同。

## （二）就业的压力

由于高校扩招，导致毕业生竞争的不断加剧，使大学生的就业指导思想从“先择业后就业”变为“先就业后择业”，这使许多大学生在找工作时，不管自己是否喜欢或者是否合适，不管是否与自己的专业对口，只要选择了一个“好工作”，不管是否合适，都会先与用人单位签订劳动合同，假如以后再遇上比原先好的单位，就会另谋高就，与原单位毁约，这种现象必然会影响大学生的诚信形象。同时，有的学生也因为“饥不择食”，而不得不与用人单位签订一些不合法的劳动合同。

## （三）学校为了提高就业率的要求

现在一些高校，为了提高自身的知名度，就在毕业生身上大做文章，催促大学生在毕业前与用人单位签订就业协议，以此来完成上级部门规定的就业率，并以就业率提高来扩大自身的知名度。学校的逼“嫁”，使很多学生在并不清楚单位的具体情况下，只能无可奈何地“先进去再说”，“我们可不能因为个人而影响整个学校的形象”。这也是大学生盲目与用人单位签订劳动合同的一个原因。

#### （四）学校以及学生对就业指导的不重视

对于即将毕业的一些大学生，对其进行就业前的指导是很有必要的。现今一些高校在做这方面的工作时没有给予足够的重视，他们开的就业指导课仅仅在于走走形式，而没有深入到解决学生的切实问题上。就目前高校的实际情况来看，很少有学校会把就业指导课做为一个教学计划来进行，他们仅仅开一些专题讲座或者做一些就业形势报告来打发学生，而学生也会因为学校的不重视而对自己关于就业方面的疑惑不了了之。同时，学生不重视就业指导，也是一个方面，这主要有以下几个原因：1. 学生思想上认识不足。2. 学生认为大三上学期进行就业指导课太早。3. 学校对学生的思想工作没有做到位。

#### （五）学生对自己未来目标规划不清

“先就业后择业”这一就业指导思想在一定程度上缓解了大学生的就业压力，但同时，也把大学生带进一个思想误区，认为现在自己不可能一步到位地找到自己的理想工作。所以，就先凑合着干一些不适合自己的未来职业规划的工作，随波逐流，没有固定目标，遇见好的职位，不管对自己未来发展是否有利，就毁约、跳槽，另谋高就，以至于发生许多因“违约”而造成的合同纠纷。

关于解决大学生在签订劳动合同中出现的问题，我认为就目前而言，以下几种方法是比较有效的。

## （一）学校对学生应加强就业前的指导

学校对毕业生进行就业前的教育，可以采取上就业指导课，开就业专题讲座，办就业宣传栏等方式，就业指导课的内容应包括以下几点：1. 做好毕业生的安全教育。针对目前就业过程中的用人陷阱和签订就业合同时出现的问题，一方面加强对毕业生的法制教育，另一方面，教育毕业生要注重诚信，对就业协议或就业合同要认真、仔细阅读后才能签订，并引导毕业生运用法律武器维护自己的权益。2. 引导毕业生树立正确的择业观念，树立“先择业后就业”的就业观念，并且要对自己的未来职业生涯发展规划清楚，然后再有目标的找工作，这样可以预防毕业生频繁毁约现象的发生。3. 帮助毕业生确立符合实际的就业期望，使毕业生摆脱那种眼高手低、心高气盛的错误心理状态。另外，通过讲解现在就业形势以及毕业生就业个案经历教育，帮助毕业生对自己有个明确的定位，理性定位就业期望值。

## （二）学生应通过法律来维护自身合法权益

大学生在就业前，应通过学习《劳动法》、《合同法》等法律文件，明确与用人单位关系，了解相互之间法律规定的权利和义务，增强自我保护意识。另外，在意识上不要将自己放在弱势地位，害怕用人单位不聘用或害怕麻烦，而在自身权益上妥协。应当积极维护自身权益，一旦确立劳动关系就与用人单位签订劳动合同，该属于自己的权利就要争取，该属于对方的义务就应该要求对方履行，并在合同中明确。如果确实碰到劳动争议，可以向劳动仲裁机构要求仲裁。

## （三）签订合法的劳动合同

要维护自己的合法权益，就必须签订合法的劳动合同。劳动合同因用人单位情况多样而无统一示范性文本，但依照《劳动法》的规定劳动合同必须具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳

劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任，此外用工双方还可以就试用期、培训、保守商业秘密等内容进行约定。学生在签合同时，一定要仔细研究其中的各项内容，不仅要注意劳动合同的法定条款，也应当注意自己与企业的约定条款，尽量把一切劳动权益的约定都落实到书面合同上，同时，也要妥善保存好合同文本，以便以后发生劳动纠纷，有据可查。另外，当遇到责任模糊不清或是不利于自身权益的条款，应该谨慎签约，如果可能的话，多向法律人士咨询一下，自己所签的合同是否合法，是否对自己有利。

## 电子合同存在的问题及对策篇二

随着社会的进步，市场化经济的不断完善，我国的卫生医疗事业也越来越发达，在这种情况下，医院和医院之间的竞争也更加的激烈，医院想要在社会大潮中占据一席之地，就必须做出改变，要对医院的档案管理等相关工作展开革新。在这种情况下，我们提出了四个新观念来进行医院档案管理的指导工作。

### 2.1新法制观念

医院在社会中的地位非常的特殊，相应的法律法规也非常的完善，在医院建设当中，依法行医，依法管理非常的重要，医院档案管理部门也应该在档案管理工作当中加强法制建设，严格按照档案法进行自身的档案管理条例完善，保证在各方面的工作当中有法可依、有规可循。

### 2.2新价值观念

医院的档案管理人员素质直接决定了档案管理工作成效的好坏，所以我们的档案管理工作人员一定要在工作中意识到档案管理工作的重要性，认识到档案管理直接影响到医院工作开展的效率，好的档案管理工作能够为医院提供非常丰厚的

社会效益。

### 2.3 新服务观念

档案建设的改革最终的目的是为医院的发展服务，所以我们在进行档案管理工作的过程中一定要将服务的理念融入进去，改善档案服务工作，提高服务意识。

### 2.4 新科学管理观念

随着社会的发展和技术的进步，医院对档案信息的需求越来越多，档案信息在医疗工作中的作用越来越大。陈旧的档案管理方法已经不在适合现行档案管理要求，所以紧跟时代进行档案管理工作的改革势在必行。实现档案管理工作的改革，要本着“实用和效能”的原则，编制高效科学的档案检索工具，明确目标，加快医院档案管理工作向现代化管理的转变。

## 电子合同存在的问题及对策篇三

所有保存管理工作的实施，均需要由专业人员负责，这样单位就需要安排专业素质和职业精神较高的人员负责，降低人为因素对保存工作的影响。对财务人员进行专业培训，使其在掌握财务相关知识的同时，提高信息安全意识，自主学习并掌握信息技术，提高自身信息处理能力，可以根据实际工作要求熟练操作不同电子会计档案系统。同时，还应提高对电子信息档案长期保存工作的重视，应用措施来提高档案保存安全性，并可以根据实际需要快速检索查找所需档案信息，为单位经济活动的展开提供信息支持。

### 3.2 完善各项规章制度

要针对电子会计档案长期保存工作要求，制定完善管理制度，对管理工作的展开提供保障。与传统会计工作相比，电子会计工作中电子凭证长期保存难度更大，因此必须要有专门的



制度对管理行为进行约束，明确管理人员职责，保证各项管理措施的有效落实。并通过奖惩制度的落实，来提高工作人员主观能动性，互动按照要求开展管理作业。

### 3.3 优化专业技术系统

要建立功能完善的系统，并保证各项配套软硬件的落实，定期对操作系统进行更新。物理方面要做好计算机系统防火、防水、防盗、防震，安排人员对办公区域进行不定期巡查，避免外力对系统产生影响。提高计算机系统、电子档案管理系统以及会计核算系统运行安全性，可以准确快速的读取全部资料信息，并输出符合国家标准归档格式的会计凭证、财务会计报表、会计财薄等会计资料。另外，还要基于电子档案信息长期管理要求，设置经办、审核、审批等审签程序，保证档案信息应用完整性。

### 4 结束语

综上所述，社会在不断的发展进步中，会计档案工作必须与时俱进，更新观念，不断完善相关制度，培养高素质人才，并从实际上采取有效措施，积极探索会计档案现代化管理模式，促进会计档案管理的完整化、规范化、科学化，使会计档案管理工作更好地为促进社会主义和谐社会建设服务。

参考文献：

[1] 会计档案的功能与管理浅析[j].沈棟. 企业导报. (04)

[2] 电子会计档案长期保存问题探讨[j].张秋芬. 黑龙江科技信息. 2016 (28)

## 电子合同存在的问题及对策篇四

电子档案管理系统，为企事业单位的档案现代化管理，提供

完整的解决方案，电子档案管理系统既可以自成系统，为用户提供完整的电子档案管理和网络查询功能，也可以与本单位的oa办公自动化和dpm设计过程管理，或者与mis信息管理系统相结合，形成更加完善的现代化信息管理网络。

关键词：电子档案管理；问题；民政社会救助中心

所谓民政社会救助中心档案，指得是社会救助工作中的待遇申请、复审、停止审批以及日常管理当中产生的具备保存价值的电子数据、声像、图表以及文字等资料。随着信息技术在各行各业的不断普及，电子档案已经成为档案管理工作发展的必然趋势，民政社会救助中心档案管理工作自然也不例外。相较于传统的纸质档案，电子档案在创建、储存以及管理方面都存在较大的差异性，再加上民政社会救助中心档案资源的复杂性，导致民政社会救助中心电子档案管理工作仍然存在许多问题，如何解决这些问题，从而有效推动民政社会救助中心档案信息化发展成为当前急需解决的重要课题。

## 一、民政社会救助中心电子档案管理存在的问题

(1) 电子档案归档存在缺失。由于民政社会救助中心在以往的工作中保留的纸质档案资料库极为庞大，再加上纸质档案装订、整理的过程中也没有进行科学分类，导致民政社会救助中心在全面实施电子档案管理以后，许多纸质档案都没有得到及时、合理地利用。将纸质版的档案归纳成电子档案是一件极为复杂、繁琐的工作，因为电子档案归档的不完整性，以致电子档案本身检索便捷、快速的优势没有得到充分的发挥，档案管理的效率相对较为低下。

(2) 电子档案缺乏资金保障。因为民政社会救助中心档案管理工作信息化建设缺乏有效的资金保障，导致其在硬件设施方面的投入明显不足，全国各个地区的民政社会救助中心档案管理部门仍旧采用配置相对较为过时的计算机，导致民政社会救助中心电子档案管理工作的效率大打折扣。民政社会救助中

心档案管理工作如果要实现高效率的信息化管理，先进的硬件设施是必备的保障，例如：高配置的电脑、扫描仪、打印机以及复印机等等。

(3)档案管理人员信息素养有待提升。现阶段，民政社会救助中心档案管理队伍的年龄结构不合理，许多年龄较大的档案管理人员适应能力相对较差，其在档案管理信息化操作方面则存在不精通、不熟练的情况，自然也就难以掌握电子档案的分类、流程以及归档等相关工作，导致民政社会救助中心电子档案管理工作受到一定程度的影响。

## 二、优化措施与建议

(1)完善电子档案管理体系。一套科学、合理的制度是保障电子档案管理工作能有序开展的先决条件。这就需要民政社会救助中心严格按照电子档案管理的相关规范，充分结合民政社会救助中心的实际情况，制定一套具有科学性、合理性的电子档案管理体系，使得电子档案的形成、积累流程的管理工作以及检查鉴定、归档责任等相关流程更为规范化、合理化，切实保障各项工作的开展实现有章可循、有矩可循。针对审查完成的电子文件实施统一的收集管理，要产生对应的纸质文件，并且要针对纸质文件实施集中核查，从而有效保障纸质档案文件能够与电子档案保持一致。此外，民政社会救助中心应当逐渐规范电子档案管理工作所使用的软件与平台，从而有效保障电子档案管理工作的稳定性与便捷性。

(2)加大财务档案管理信息化发展力度。民政社会救助中心电子档案管理工作要想更好地发展，就必须要进一步增加硬件方面的投入力度，全面更新电子档案管理的软件与硬件，配齐自动打印机、扫描仪、复印机、照相机以及计算机等，切实满足现代化电子档案管理工作的相关要求，实现档案存储介质的多元化发展。此外，民政社会救助中心还应当逐步实现电子档案自动化管理的目标，必须要改变传统管理中“重藏轻管”的理念，高度重视民政社会救助中心档案的“利

用”性质，比如：构建社会救助工作的信息管理系统，使得民政社会救助中心电子档案工作的检索更为便捷、内容更为准确，从而有效促进民政社会救助中心电子档案规范化、科学化的发展，真正实现民政社会救助中心电子档案的价值。

(3)提升档案管理人员专业能力。随着信息技术与科学技术日新月异的变化，电子档案已经成为档案管理工作未来的必然发展趋势。所以，民政社会救助中心应当依照档案管理的实际需求，针对档案管理团队进行优化，切实保障档案管理团队年龄结构的合理性。进一步加强培训教育工作，通过开展多门类、多层次的知识体系培训教育，根据当前档案管理队伍的实际情况，组织多形式、多渠道的培训教育方式，进一步完善档案管理人员的知识体系与信息素养，全面提升档案管理队伍的电子信息知识，力争打造一支综合素质过硬、专业结构合理、专业技术强的档案管理团队。

### 三、结语

处在当前这个信息技术高速发展的社会，民政社会救助中心电子档案管理工作要想更好地发展，就必须正视当前存在的问题，针对这些问题制定相应的优化方案，并且要不断加大电子档案的管理力度。如此，才能保障民政社会救助中心各项工作的有序开展。

### 参考文献：

[1]雷立梅.谈信息化对民政档案管理工作的促进作用[j].东方企业文化，(02)：134~135.

[2]肖雅芸.大数据背景下民政档案管理与文化建设初探[j].城建档案，2014(07)：77~79.

[3]李沂滨.如何提高民政档案现代化管理水平[j].人力资源管理，(08)：199.

## 电子合同存在的问题及对策篇五

引导语：随着医院各项事业的快速发展，医院各相关部门对外签订的合同和所涉及合同种类也越来越多，经济合同审计已成为医院管理的一项重要内容。下面是小编为你带来的浅谈医院经济合同签订阶段存在的问题及对策，希望对大家有所帮助。

摘要：随着医院各项事业的快速发展，医院各相关部门对外签订的合同和所涉及合同种类也越来越多，经济合同审计已成为医院管理的一项重要内容。经济合同审计，就是对经济合同的真实性、合法性和效益性进行审核检查，分为合同签订前的审计、合同执行过程中的审计和合同执行结束前的审计。本文结合工作实践，就经济合同签订阶段存在的问题，探讨其应对策略，加强经济合同审计，规避潜在的经济风险，维护医院合法权益。

自2008年2月，我院由审计处负责合同审计，审计数量为431项，大多是采购类、工程类合同。随着社会的进步，及激烈的医疗竞争环境，医院越来越重视对基础设施、信息系统及医疗设备的资金投入，医院与外部签订的经济合同和所涉及合同种类越来越多。2015年，我院合同审计已达942项，类型也由单一的医疗设备、药品物资采购、基建工程建设合同拓宽至信息系统建设及服务、房屋场地出租出借、科研项目合作等合同，经济合同已经成为医院管理及医院审计的一项重要内容。而医院合同签订阶段审计是合同审计的重要组成部分，是合同审计的起点、重点和关键。为加强经济合同审计，把经济合同审计的风险遏制在起点，做好事前控制，发挥好审计的内控职能，下面我将根据工作实际，重点与大家共同探讨经济合同签订中存在的问题及对策。

医院经济合同签订阶段审计分为广义和狭义之分，广义的医院经济合同签订阶段审计是对合同的立项、资金预算、对方

资质、谈判、招标、合同起草及签订等这一过程的审核。狭义的经济合同签订阶段审计就是对合同文本及提供的资料进行初步审查和对合同实质内容进行审查直至合同签字盖章为止。经济合同签订阶段审计是经济合同审计的起点，是事前防范潜在经济风险的关键。做好经济合同签订前的审计工作，一方面确保了合同条款的完整性，周密的合同条款是合同对立双方履行合同的重要前提，有利于合同履行。另一方面规避了潜在的经济风险，帮助医院增收节支。比如在经济合同签订审计中，监督对方单位缴纳和补交履约保证金和质量保证金，既为医院维护合法权益，又帮助医院增收节支。因此，开展经济合同签订前的审计，是医院内部审计工作的重要事项，对规避医院的潜在经济风险，落实医院内控制度具有重要意义。

现在，随着社会进步及人民法律意识的增强，经济合同签订前审计越来越受到各责任部门的重视，为经济合同的实际执行提供了保障，取得了一定的成绩，但在经济合同签订阶段也遇到了一定的问题：

经济合同审计需有章可循、有法可依，才可提高审计效率和效果。但在经济合同审核中发现，医院虽已制定《经济合同审计暂行办法》这样的审计制度，但缺少相关管理制度对经济合同定义、审计范围及相关责任部门的职责进行明确，对经济合同的签订流程约定也不清晰，经济合同文本没有统一的格式要求，大多采用对方的合同文本，不规范，不统一，经济合同的签署授权也不规范，有些合同甚至直接由未经授权的处室领导签字，这样是不合规的。制度不健全导致合同送审部门不知道那些合同需要审计，职能处室分工不明，导致相互推诿现象，合同签订流程不清楚，导致事倍功半，这些都不利于经济合同签订审计的顺利开展及其审计效率的提高。

合同的起草是关乎整个合同的签订，起草完整的合同，对于合同的重要条款和重要内容表达清楚、明确、具体，一方面

便于合同审核，另一方促使合同签订流程加快。但在合同审核中发现在合同起草方面往往存在以下问题：合同拟定部门将合同草拟权全部交给对方单位，合同条款的内容显示合同拟定部门被对方单位牵着鼻子走，涉及经济利益的条款都倾向于保护对方，导致签署合同的双方权利义务不平等，过分强调自身权利，而不谈及自身义务。

在审核经济合同的签订的实际工作中发现招标文件中没有写全合同的主要条款和一些实质性问题或合同条款中漏掉招标文件中的中的重要要求，或投标文件中的优惠承诺及招标文件与合同主要条款意思表达不一致的问题。以一份购销合同为例：招投标文件要求购买设备15台，合同中却约定购买14台。再比如供应商投标答疑中称保修期为3年，但合同中却为1年。

合同的主要条款是否清晰、明确、具体，决定了合同能否成立、生效以及能否顺利地履行，实现订立合同的目的。在经济合同审核中发现，合同的主要条款标的、数量、价款、履行地点、付款方式的约定较清楚，但对甲乙双方的权利和义务、履行方式、售后服务、优惠承诺等内容约定含糊不清。比如买卖合同，牵扯到购买外国商品，合同往往约定运费由对方承担，其实这是不具体的，购买进口产品不仅包括运费，还包括安装费、保险费、装卸费、税费等，这些须由谁来承担，也应约定清楚、明确、具体。举一例子，有份合同约定“赠送甲方价值20万元的硬件设备”，至于这20万元的硬件设备是什么，什么品牌，什么规格，数量是多少都没有规定，这样执行合同时就没有了标准，也就为合同的履行埋下了隐患。

在合同审核中发现，违约责任的约定往往不受重视。以设备维修合同为例，一般约定维修公司在规定时间内修好设备，以保证该设备的诊疗工作正常进行。若不能按时修好相对应的违约条款常见的约定是“维修期拖延所造成的一切损失由乙方承担”，乙方该如何承担并没有约定清楚，像这样的条款就不够具体，也不便于执行，很有可能不了了之，无形中

违约成本降低了，削减了合同的约束力。

进一步完善和健全医院经济合同管理的相关制度，明确经济合同审计范围、审计内容、审计流程、各部门的审计职责、签署授权等方面的内容，为经济合同的签订创造良好的条件，为医院开展经济合同签订阶段审计提供制度保障，使经济合同的签订有制度做后盾，提高审计效率。

做好经济合同起草工作。一方面，加强对经济合同起草部门的审计宣传，定期组织对合同责任部门进行合同知识的培训，提高责任部门对合同起草工作重要性的认识及效率。另一方面建议合同责任部门根据具体情况制定同意的合同模板，医院可以组织责任部门、审计部门及医院聘请的专业律师，多方共同参与，对于业务性质基本相同的合同制定统一的合同模板。比如医学装备部保修类合同较多，就可以将合同共有内容，如保修内容、保修期限、合同价款及付款方式、甲乙双方的权利和义务、违约责任、争议解决等共有内容作为合同模板。起草其他同类合同时以模板为准，再根据具体情况增加或删减。合同模板的制定，便于合同送审部门起草合同，提高工作效率。

出现合同条款内容与招标文件内容不一致主要是因为合同送审人对合同送审资料与合同订立之间的关系认识不正确，认为合同比合同送审资料更有约束力，只注重合同内容，忽略了招标文件的内容。其实这是不正确的，正确的认识是招投标是合同订立的具体过程，它不仅是合同订立工作的一部分，而且是合同订立工作的核心，从招标文件下发开始，合同订立工作已经开始了。招标文件构成合同的核心内容，组成合同的主要文件包括招标文件，招标文件和合同，两者互为主要内容，所以合同条款要招标文件保持一致。

合同签订内容的完整、明确、具体，有利于合同的顺利履行，避免潜在的经济纠纷，更好的维护医院利益，所以合同签订内容规定的越具体，表达的清楚，明确更有利于合同的执行，



建议各部门在合同签订时要做到：合同主要条款标的、数量、价款、履约地点及方式、质量标准、付款方式等的约定要力求表达清楚、明确、具体，对甲乙双方的责任义务、售后服务、优惠条款也要清楚明确，切忌含糊不清，对于金额较大，合同内容较复杂的合同，要咨询律师或相关专业人士，以确保合同内容完整，避免被对方蒙蔽，切实维护医院合法权益。

违约责任是解决合同纠纷的重要依据。订立合同的目的是为了使自己的经济利益得到实现，而对方违约会使我们的利益受到损失，为了使损失得到补偿，应重视违约责任的约定。违约责任的约定要注意以下三点：

合同中可以约定一方违约时应当向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因为违约产生的损失赔偿额的计算方法。以一个改造工程为例，违约责任中约定“乙方不能按合同工期竣工，造成的损失由乙方承担”像这样的约束就不够具体、明确，不便于执行，我们可以在合同中约定“乙方不能按合同工期竣工，每延误工期一日，须向甲方支付多少违约金或违约金的相关计算方法”，这样一旦出现纠纷，赔偿金额和方式就能快速确定，有利于合同的履行。

在合同中，如果既约定了违约金，又约定了定金的情况下，如果一方违约，可以选择适用违约金或者定金条款，但两者不能并用，因为定金有预付违约金的性质，合同法规定两者只能选其一。

在约定违约金时，我们注意写明对方支付违约金后，还应当继续履行合同的义务；例如在合同中，我们可以约定对方工期每延误一日，须赔偿违约金的数额，且保留要求继续履行合同的权力，这样我们可以维护自己的利益，防止损失扩大。

从以上内容可以看出，经济合同签订阶段审计是经济合同审计的重点内容和重要环节，也是维护医院经济利益，防范潜在经济纠纷的关键点。但当前的经济合同签订阶段审计仍存

在着诸多问题，为充分行使审计职能，做好监督的角色，医院急需制定一套行之有效的经济合同管理制度及要求，并充分认识经济合同签订阶段的重要性，共同努力，把控好经济合同审计的第一道关。