

# 2023年合同盖几个章才有效(实用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。

## 合同盖几个章才有效篇一

材料采购合同是企业生产经营过程中遇见的最常见的合同之一。我所担任法律顾问的某建筑装饰公司，材料采购合同几乎每天都要签订几份，是签订数量最多的合同类型。现在从采购方的角度，谈一谈材料采购合同的审核方法。在审核材料采购合同时，我认为应主要审核以下几个方面。

一、合同主体。合同主体一定要具备相应的经营资质，签订合同时，应要求供货方提交其营业执照，没有营业执照，就没有营业资质；如果采购的是特殊的材料，还要其提交特种经营许可证等材料。

二、采购货物的名称数量。采购合同中所列的货物的名称、数量一定要明确，例如采购地板，就一定要列明所采购地板的品牌、型号、采购数量等，一定不要仅仅只有“地板”、“一批”等字样。

三、定金条款。定金与订金是有区别的，我所审核的大部分是采购方的合同，所以我坚持采用“定金”，这样在对方不履行合同时，可以要求双倍返还，而订金就没有此效果。另外定金注意不能超过合同价款的20%。

四、质保金和保修金条款。在采购合同中，作为采购方，量要坚持约定质量保证金和保修金条款，一般来说，必须留保修金的材料为：1、灯具、开关插座；2、空调设备；3、自

动门；4定制加工的固定、活动家具；5成套配电箱；6各种门锁；7镜子、烤漆玻璃；8包工包料的防水工程。其它的采购，能约定质量保证金或保修金的，也要约定。

五、付款方式条款。采购方在这部分需要把握两点，一、先供货，后付款，分批供货的，分批付款；二、定金应该在货款支付的时候首先抵扣货款，而不是等合同全部履行完毕，最后结算时再抵扣。

六、送货方式、包装与运费承担条款。运输费用是一笔相当大的开支，送货方式还涉及到风险的转移的时间问题，所以该部分一定要约定明确。根据法律规定，一般是货物交付时风险转移，如果选择供货方送货方式，则在采购方工地交货时风险转移，如果选择采购方提货方式，则风险自在供货方提货时转移，作为采购方，当然尽量应要求采用供货方送货方式，同时，运输过程的包装费和运费也要由送货方承担。

七、安装条款。如果采购的货物需要供货方安装的，一定要在合同中明确约定，而不能仅仅是简单口头约定。

八、保险条款。运输过程中，一般存在较大的风险，采购合同中，尽量要约定保险条款。做为采购方，应该尽量要求由从货方购买保险，承担保险费用，受益人为供货方，保险索赔由供货方进行。

九、违约责任条款。该部分要尽可能的详尽、细致，尽量罗列各种可能的违约情形的违约责任，而不是单纯地约定“一方违约的，应向受约方承担\*\*违约责任”，后者太笼统了。

十、争议解决条款。关于此条款，主要是解决在发生争议时，是申请仲裁还是提起诉讼，向哪个仲裁委申请仲裁或向哪个法院提起诉讼的问题。在审核，应注意几个方面：一、违反法律强制性规定的约定无效；二、约定不明确的无效；三、或裁或诉条款无效；四、尽量选择对自己有利的争议解决方

式和管辖法院（或仲裁委）。

## 合同盖几个章才有效篇二

我的合同上规定,应当提前一个月就是否续签以书面通知的形式表明意向.

可是我的老板在9月30日才我谈话,并口头表示不与我续签合同.他承认我工作表现达到或超过公司的量化业绩指标,但是我的工资相对于同级员工较高,因此不续约.

我到现在还没拿到公司正式的书面通知,表明不再续约意向.

我想知道的是,

1. 公司没有提前书面通知,是否违法,我有什么经济补偿?
2. 我是否应当申请劳动仲裁或者向劳动局举报?

将本文的word文档下载到电脑,方便收藏和打印

推荐度:

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 合同盖几个章才有效篇三

第19条劳动合同期限3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3年的，试用期不得超过两个月；3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6个月，劳动合同试用期最长。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。

### 出台动机

中国管理科学研究院劳动法研究所副所长韩智力说，目前，用人单位不管员工在什么岗位上，也不管有没有必要试用，一律约定试用期。有的用人单位与劳动者签一年合同，其中半年为试用期；有的用人单位甚至规定试用期与劳动合同期限一样长，即试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期，很难成为正式职工，合同范本《劳动合同试用期最长》。韩智力认为，《劳动合同法》第19条正是针对这一问题做出的有针对性的规定。

### 权威解读

韩智力说，《劳动法》仅规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过6个月。《劳动合同法》则根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。此外，《劳动法》没有明确规定试用期包含在劳动合同期限内，造成许多用人单位对新员工只签订试用合同，不签订正式的劳动合同。《劳动合同法》则明确规定了试用期是合同的一部分，不可分割开来，单独签订试用合同属于无效。

上述法条是根据劳动合同的长度来限制试用期的长度，避免用人单位无期限地对劳动者试用。举例说，如果用人单位和劳动者签订了两年的劳动合同，那么试用期不得超过两个月。

但这不能理解为，如果劳动者试用了两个月，用人单位就必须和其签两年的劳动合同。用人单位也可以选择和劳动者签一年甚至更少，只不过，这种情况下，劳动者试用第二个月的工资要按照转正后的标准来支付。

## 旧案新解

6月4日，刘女士与上海一家药业公司签订合同，约定合同期限为206月4日至同年12月31日，试用期3个月，试用期底薪元，转正后为2500元。同年7月12日，刘女士被公司辞退。

刘女士随后将药业公司起诉至法院，要求公司支付一个月工资2500元及解除劳动合同的经济补偿金2500元。法院经审理认为，刘女士和药业公司之间的合同期限不到1年，却约定试用期为3个月，违反了上海市关于“劳动合同不满一年，实际试用期应不超过一个月”的规定。刘女士于工作一个月后被辞，此时试用期实际已经结束。据此，法院判决药业公司按转正工资支付刘女士2500元。

## 合同盖几个章才有效篇四

### 专业分包与劳务作业分包的区别

笔者认为应从以下几个方面来加以区别：

而劳务作业的发包方既可以是总承包人，也可以是分包人。

2、是否须经工程发包人认可不同。《建筑法》第29条对此有明确规定，建筑工程总承包单位可以将承包工程中的部分工程发包给具有相应资质条件的分包单位，但是除总承包合同中约定的分包外，必须经建设单位认可。也就是说分包必须经发包方认可，或者在合同中有明确约定。而对劳务作业分包法律法规并没有规定须经发包方认可。

根据建设部《建筑业企业资质管理规定》第5条第2款、第3款规定：“获得施工总承包资质的企业，可以对工程实行施工总承包或者对主体工程实行施工承包。承担施工总承包的企业可以对所承接的工程全部自行施工，也可以将非主体工程或者劳务作业分包给具有相应专业承包资质或者劳务分包资质的其他建筑业企业”，“获得专业承包资质的企业，可以承接施工总承包企业分包的专业工程或者建设单位按照规定发包的专业工程。专业承包企业可以对所承接的工程全部自行施工，也可以将劳务作业分包给具有相应劳务分包资质的劳务分包企业。”可见，劳务作业分包并不以发包方的认可或合同的明确约定为条件。

## 合同盖几个章才有效篇五

集团领导及各会签部门：

我方将与xx□单位）签订□xxx合同》，合同主要内容为，合同标的额为。该合同为对方出具的合同文本，经我单位（部门）与对方协商确定，我方不能对合同条款进行修订。

特此说明。

公司（部门）名称

（盖章/领导签字）

日期