

最新下列属于合同要约的是投标(大全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。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

下列属于合同要约的是投标篇一

项目承包合同(属于全包干合同)

引导语：承包合同以完成一定的工作为目的。在承包合同中，承包人应按照与定作人约定的标准和要求完成工作，定作人主要目的是取得承包人完成的工作成果。今天，小编为大家整理了关于项目承包合同（属于全包干合同）范本，欢迎阅读与参考！

【合同scch-d-no.(001)□

*有限公司(简称甲方)

***项目工程(简称乙方(yifang))

为明确甲乙双方的责任、权利、义务，保证工程顺利实施，经甲乙双方友好协商，按照《中华人民共和国合同法》及《中华人民共和国建筑法》有关规定，并结合本工程的具体情况，在甲乙双方完全自愿和完全理解本协议条款的情况下，签订本工程承包协议书。

1、建设单位：

2、工程名称：

3、合同造价：

4、结构类型：

5、建筑面积：

本工程采用乙方(yifang)全包干方式即包质量、包工期、包安全、包管理、包竣工结算并全额收回工程款等等。乙方给甲方上缴2.5%的管理费，另外税金、个税及其他费用甲方按照总价的5%计取，直接在乙方工程款中扣除。

1、甲方的义务和权利

1.1甲方负责提供公司相关资质及配套文件，严格不定期监控乙方的施工情况，要三个确保：保质量，保工期，保安全。甲方监控人员在施工现场的费用由乙方支付(主要指外地工程的差旅费：路费、住宿、餐饮费等等；成都三环路以内，几乎无费用)。

1.2向乙方提供负责人名单，以便双方有关人员衔接工作。

1.3按照合同约定时间支付乙方承包费用。

1.4甲方有权对乙方实施项目的质量、安全、进度等等有检查、监督和考核权。

1.5甲方根据乙方人员完成的工程量、质量要求和工作表现情况，对完不成建设单位指定任务或达不到质量要求的，甲方有权扣除相应承包费。

1.6因乙方责任影响甲方信誉，发生质量、设备及人身伤亡事故，乙方承担一切安全责任，给甲方造成经济损失的，乙方

应赔偿甲方损失。

1.7甲方在监控中，发现乙方的问题，甲方限期乙方按照国家相关规范整改，其费用自理。如果发现乙方拒绝整改或无能力整改，为了维护甲方及建设单位利益，甲方有权解除乙方的承包合同，另行安排项目部施工；与乙方结算按照已完工程量的80%结算并从承包费中扣除给甲方及建设单位由此造成的相关经济损失；不足部分由乙方承担。

1.8、所有工程款必须通过转账支票付至甲方账户，乙方不得向建设单位要求向乙方直接支付现金；否则，甲方有权终止合同。

2、乙方的权利和义务

2.1乙方必须具备相应的施工能力，并将管理人员名单交甲方审查后留复印件备案。如因乙方提供虚假资料造成甲方损失的，乙方承担全部责任。

2.2乙方应当统一发放符合甲方要求的. 工作证，工作服，实行统一管理。

2.3乙方要严格管理，认真履行合同，确保工程顺利完成；维护好甲方及建设单位的利益。乙方不能将项目转包给第三方完成。

下列属于合同要约的是投标篇二

承包人（以下简称乙方）：_____

身份证号码：

根据《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国建筑法》

的相关规定，结合本工程具体情况，双方本着友好、诚信、自愿的原则，经甲乙双方协商同意，达成如下协议：

第一条工程概况

1、工程名称：

2、工程地点：

第二条承包范围：____公司内所有消防管道及生活用水联通____

第三条工程承包方式：__包工包材_____

第四条合同工期

开工日期□__201x.5.22__□15天）_____

竣工日期（工程经公司部门验收合格，合格证的时间）：__30天_____

第五条工程造价：__伍万元整_____

付款方式：__首付2.5万元__不含税_____

尾数付款方式：__验收合格后一次性付清2.5万元__不含税_____

第六条工程质量及验收标准

1、本工程由甲乙双方以及政府消防主管道以施工图纸相关标准、规范为标准共同验收。

2、乙方所进场的各种原材料、设备必须有出厂合格证书，检验报告和设备验收标准。甲方或政府消防主管部门可以随机

抽检原材料和设备，乙方约定材料(附件材料规格及长度)不合格的材料、设备不允许进场使用和安装,如发现乙方擅自变更了材料品牌,应承担全部责任。

3、工程质量必须符合《建设工程施工质量验收统一标准》gb50300-20xx《机械设备安装工程施工及验收规范》gb50231-《建筑电气工程施工质量验收规范》gb50303-20xx《室内消火栓给水灭火系统安装工程施工工艺标准》j512-20xx及其他的国家和行业现行的相关标准、规范。

4、乙方交工前应该做48小时的试运行试验。

第七条安全施工

1、乙方在遵守现行有关的国家和地方有范要求的同时，还必须执行甲方的《建设工程安全文明管理办法》。

2、乙方在施工过程中，违反有关安全操作规程或消防条例等乙方原因导致发生的质量事故、安全事故或火灾事故，乙方应承担全部责任及由此造成的一切经济损失。

第八条材料采购__主管道天津（利达）牌__厚度3.75__生活用水管(内增塑)

第九条质量保修关规

1、本工程免费质量保修期限为年，终身维护保养。

2、乙方在接到甲方维修通知后4小时内到达现场并及时处理。

第十条争议的解决

本合同发生争议，双方协商解决；协商不成，可向工程所在

地人民法院起诉。

第十四条其他约定

1、本合同正本两份，双方各执一份；副本四份，甲方执三份，乙方执一份。

2、本合同自双方签字盖章之日起生效。

3、本合同未尽事宜，双方可签订补充协议。合同附件及相关说明，均为本合同的组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

甲方（公章）：_____乙方（公章）：_____

法定代表人：_____法定代表人：_____

协议签订地：_____协议签订地：_____

签订日期：

下列属于合同要约的是投标篇三

欢迎欣赏与参考本文《赠与合同属于诺成合同还是实践合同》，感谢大家的查阅。

传统民法理论以是否以交付标的物为生效要件，而将合同划分为诺成合同和实践合同，诺成合同是指当事人意思表示一致即告成立且生效的合同。实践合同是指除当事人意思表示一致外，须以实际交付标的物才能生效的合同。区分诺成合同和实践合同的法律意义在于：诺成合同与实践合同的生效要件不同。诺成合同是双方当事人意思表示一致，合同即发生效力，双方当事人即受合同的约束。而实践合同在交付标的物前，合同成立而未生效、对当事人不具有约束力。

《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)第一百八十五条规定:赠与合同是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人,受赠人表示接受赠与的合同。赠与合同是诺成合同还是实践合同,各国立法上有不同的规定,我国学者也有不同的主张。前苏联和东欧一些国家的立法一般规定赠与合同为实践合同,而德国、日本等一些大陆法系国家的立法则规定赠与合同为诺成合同。现《俄罗斯联邦民法典》也将赠与合同作为诺成合同,该法在第572条中规定:如果允诺是以适当形式含有在将来无偿移转财产或者权利于特定人或者解除某人的财产性义务(允诺赠与),视为赠与合同并对允诺人有约束力。

在我国《合同法》颁布前,学者中虽然有两种不同主张,但在实务中一直认为赠与合同是实践合同,只有赠与人将赠与物交付给受赠人,赠与合同才能成立。在《合同法》起草过程中,对赠与合同是否以交付赠与物为成立要件也仍有争议。一种意见认为,赠与合同应为实践合同,自标的物交付时成立;否则,当事人间接达成赠与的合意就成立赠与合同,如果赠与人不履行赠与义务,就要受强制执行,则对赠与人不公平,并且也会因此而使赠与人不愿作出赠与的表示,减少赠与。另一种意见则认为,若赠与合同为实践合同,则赠与人作出赠与的意思表示后可不受任何约束,不仅不符合诚实信用原则,而且会使受赠人因相信赠与而作接受赠与的准备,付出的费用得不到救济,这对受赠人显然不公平。

目前,有一种观点认为,我国《合同法》对赠与合同的实践性或诺成性是采取了两分的方法加以规定,即一般的赠与合同原则上规定为实践性合同,而将具有社会公益、道德义务性的赠与以及经过公证的赠与合同规定为诺成性合同。其理由在于,在一般的赠与合同中,赠与人不交付赠与物的,受赠人不得要求交付,既然不得要求交付,赠与在没有履行前就没有实质上的约束力,等于合同没有成立。笔者认为,这种理解是不合适的。因为,《合同法》第一百八十六条明确规定:“赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠

与。”既然是“撤销赠与”就说明赠与合同已经成立。如果将一般赠与合同理解为实践性合同，那么，在财产权利转移前，赠与就不能成立，也就不存在撤销问题了。因此，赠与合同应为诺成合同，同时也允许赠与人在一定条件下可撤销赠与。

下列属于合同要约的是投标篇四

--

一. 本着平等互利的原则本合同为代理记账服务的合同约定书，委托方(以下简称甲方)受托方(以下简称乙方)

甲方：

乙方：

二. 双方的责任及义务

三. (一)甲方义务

1. 甲方对提供的会计资料的合法性、真实性、完整性承担责任。

2. 甲方要购买代理记账所需的凭证、账簿、纳税申报表、会计报表等必须的财务用品，费用由委托方支付，该费用不属于支付的代理记账的报酬中。

3. 甲方每月付给乙方基本报酬-----元。不属于代理记账的范围的事项如果需要乙方代理需要另外支付报酬。

(二)乙方义务

1. 遵守国家统一的会计制度、会计准则，依法履行会计代理

的职责。

2. 审核原始凭证填制记账凭证登记会计账簿。
3. 经委托代理记账单位签名后，按照国家会计制度的规定向税务部门定期提供申报的纳税资料以及其他税务资料。
4. 对知悉的商业秘密负有保密义务。
5. 对委托方指使授意做出不符合国家会计制度和会计准则的要求可以拒绝。
6. 对不符合会计做账要求的凭证票据等可以拒收并退回，并说明原因。

三. 代理记账的报酬在每月的申报工作完成后支付，不得拖欠和拒付。

四. 本合同一式两份，经合同双方签署后生效，本合同有效期暂为年，从合同签字之日起到年月日止，合同期满时，双方可以续签合同。合同条款如果有变更由合同双方协商。

五. 签约双方按照《中华人民共和国会计法》《会计基础工作规范》《会计档案管理办法》等法律法规的规定移交保管销毁财务资料和档案。

六. 按照《中华人民共和国合同法》承担违约责任，其他事项可以经合同双方协商确定。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

下列属于合同要约的是投标篇五

合同终止协议书是属于什么合同?下面就由小编来为大家解答!

劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

其条款包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等。

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、法规。

第四章 劳动合同解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:

(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。

用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨

地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。

用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

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。

终止协议书

由于《劳动法》规定的可以解除劳动合同的条件是向保护劳动者一方倾斜的，对用人单位是有一定限制的。

因此，在劳动合同中约定终止条件，从保护用人单位劳动权益来说，不仅是必要的，而且是至关重要的。

但是，绝大多数用人单位的劳动合同中没有约定劳动合同的终止条件，从而使用人单位对一些不合法法定解除条件，又无法继续使用的职工束手无策，从而背上了沉重的包袱，有的甚至支付高额费用协商解除劳动合同。

本期案例讨论如何约定终止劳动合同条件这个问题，对用人单位非常及时和必要。

就个人观点看，用人单位与职工约定终止劳动合同条件应注意把握以下几点：

一、约定终止条件应是法定解除条件之外的条件。

所谓法定条件,是指法律法规规定的可以解除劳动合同的条件,只要符合这些条件,用人单位就可以依法解除劳动合同。

既然这些条件可以解除劳动合同,就不能作为终止劳动合同的条件来约定。

对此,原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)明确规定,无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件,从而防止用人单位规避应承担的解除劳动合同时给付劳动者经济补偿的义务。

二、约定的终止条件应当是除时间之外的某种事件或某种行为。

在任何情况下,时间都不能作为约定劳动合同终止条件。

劳动合同终止的条件只能是时间之外的某种事件或某种行为。

对用人单位来说,主要生产经营活动中出现某种事件,如生产线报废;对职工来说,主要是个人的某种行为,如出国定居考上大学或在社会上打架斗殴,经批评教育不改,其劣迹反复出现等。

三、约定的终止条件必须是合同生效前尚未出现的客观情况。

如果是劳动合同生效前就已经出现的事件或行为,就不能作为终止条件在劳动合同中约定。

而这里所说的客观情况,是指不能确定的情况是自然出现的,不是人为制造的,即可以预见到的,但不能是事先预谋的。

这就是说,用人单位不能在劳动合同中把本单位主观制造的条件约定为合同终止条件。

例如,机构合并、人事调整等。

四、约定终止条件要充分考虑生产经营特点。

用人单位约定劳动合同终止条件，目的是要在这种条件出现时终止合同。

因此，必须充分考虑本单位的生产经营特点，因为不同性质的生产性单位在劳动合同履行过程中遇到的具体情况是不同的，生产经营单位可能遇到的情况在一些经营单位是不可能出现的，如果把本单位生产经营中根本不可能遇到的情况约定为劳动合同终止的条件，约定条款根本出现不了，约定的终止条件就失去了意义。

五、约定终止条件要兼顾到合同当事人双方的情况。

由于劳动合同履行过程中，用人单位和职工都可能出现某些客观情况，导致用人单位不愿意继续履行合同，而又不能解除合同，因此，用人单位既要把本单位生产经营过程中可能出现的某种情况约定为终止劳动合同的条件，也要把职工在履行劳动合同过程中可能出现的某种行为约定为劳动合同终止条件。

例如，企业聘用的部门管理人员、技术人员中，有的业务能力不差，工作业绩尚佳，也没有违纪问题。

但是，其性格和工作作风与其他员工不合，多数员工都不肯与其合作一同共事，甚至表现出离职倾向。

对于这种情况企业无法继续使用该职工，但又不能解除合同，针对这类问题，可以考虑约定为劳动合同终止条件。

一旦出现这种情况，劳动合同即可终止。

具体条款可表述为：乙方（员工）履行职责期间，经年度工作总结或职工民主评议，有一半以上员工不肯继续接受其领导或

与其共事，其履行职责出现危机的，劳动合同终止。

《劳动合同法》第四章规定：劳动合同的解除和终止，说明企业与员工解除劳动关系，可以有两种方法，一种是：解除劳动合同，另一种是：终止劳动合同，解除方法不同，相应的程序与补偿金也是不同的。

在绝大部分情况下，解除与终止劳动合同最重要的区别是：劳动合同是否到期。

劳动合同没有到期，是解除劳动合同；劳动合同到期，是终止劳动合同。

主动提出解除或终止劳动合同的主体是企业或员工，劳动法在通知义务、补偿金也有不同的规定。

从以上两个角度进行分析，会出现以下四种情况：

一、劳动合同没有到期，企业与员工解除劳动合同

这种情况，企业需要提前30天通知员工，并按员工入职时间每满一年给予一个月工资的补偿金，这就是所谓的n+1的来源，具体的补偿金计算方法可参考：[遭遇裁员，该不该拿离职补偿\(点击打开\)](#)。

二、劳动合同没有到期，员工与企业解除劳动合同

这种情况，员工属于辞职，员工需要提前30天，书面形式通知企业，无需征得企业同意，即可于30天后离职。

可参考：[辞职了，离职手续该怎么办?\(点击打开\)](#)

三、劳动合同到期，企业与员工终止劳动合同

也就是劳动合同到期未续签时，企业提出：与员工不再续签劳动合同，按劳动法是不需要提前通知的，因此，终止劳动合同不存在1个月“代通知金”的问题。

(个别地方除外，如北京需要提前30天通知不续签，具体需查询当地劳动法规)。

终止劳动合同也要给补偿金，计算方法与解除劳动合同的相同，但由于终止劳动合同支付补偿金的法律依据是2008年1月1日颁布的《劳动合同法》，所以，终止劳动合同的补偿金从2008年1月1日开始计算。

四、劳动合同到期，员工与企业终止劳动合同

也就是员工不续签劳动合同，这种情况员工没有提前通知的义务，也就是说，员工可以提前跟企业说明，也可以不提前说明。

员工可以在合同到期时，交接工作之后，不再继续上班。

当然，由于还需要企业发放工资，转档案，转社保，开离职证明等后续工作，建议员工在离职时没有必要和企业弄得很不愉快。

作为企业，无论员工离职是何原因造成的，在离职时，把离职手续处理清楚，既有利于在职员工的保留，也有利于自己在行业中的口碑。

作为员工，无论以前与企业有任何过节，离职时，一定要把后续的事情办理好，不影响企业工作的正常进行，也给自己的职业生涯留下一段美好的回忆。