

# 2023年写合同心得 合同务实心得体会(实用6篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

## 写合同心得篇一

在商业社会中，合同是企业生产经营活动的基石，合同符合甲乙双方的利益，是商业秩序的重要保障。然而，现实中，我们常常会遇到“合同轻易解除、签署后不履行、违约后不赔偿”等问题。如何让合同真正具有约束力，让其成为商业活动中的有力保障，这便是合同务实的重要观念。

段落二： 真诚与信任是合同建立的基础

合同必须建立在真诚和信任的基础之上。在合同签订前，甲乙双方要对合同条款进行充分的协商和了解，明确各自的权利和义务，以及双方的履行和违约的情况下处置措施。只有建立在信任之上的合同，才能够真正地落实，充分体现其约束力，达到预期的目标。

段落三： 切实履行合同义务是提升合同约束力的重要一步

在合同履行过程中，双方要切实履行自己的义务。如果一方违约或不彻底履行义务，对方可以通过法律途径来维护自己的权益。有了这种法律途径，双方才会更加认真履行自己的承诺，提高合同的约束力。同时，更加严格的违约惩罚机制也是增强合同约束力的重要途径。

段落四： 合同的修订和变更需要符合实际情况

在实际生产经营活动中，由于各种不可抗力的因素，合同需要进行调整和修改。这时候，要考虑到实际情况的变化，及时对合同进行修订和变更。在变更合同时，甲乙双方应当协商一致，达成新的合同协议，以免日后发生争议导致损失。

段落五： 智慧管理完善控制是合同管理不可或缺的环节

管理模式与管理流程的合理规范是提高合同约束力的重要途径。要求合同管理人员始终提高管理过程的智能化和规范化，提升企业合同文化认知水平，创新合同管理模式，加强对合同的监督力度，从而实现对合同管理的智慧控制。

总结：

合同是商业社会中的重要法律工具，同时也是企业生产经营活动的基础。要增强合同约束力，需要从建立真诚的信任关系开始，切实履行合同义务，完善违约惩罚机制和变更合同机制，以及科学化规范化的合同管理，从而让合同真正的具有约束力。只有充分发挥合同的力量，才能更好地保障商业活动的顺利进行。

## 写合同心得篇二

现如今劳动法在劳动者的心中逐渐占据了重要的位置,今天我想谈谈关于劳动法的一些问题.我们每天都在通过自己的辛苦和汗水,通过自己的劳动来为社会、为自己创造着财富,国家为了给我们这些劳动者提供正当的保护而特别颁布了《劳动法》,但是在现实的社会中,我们真正知道它有多少内容呢,我的答案是:很少。正因如此,才会社会上有很多人会因此蒙受本该能够避免的损失,因此我们应认真学习,通过学习来保护自己的合法权利。

首先国家是为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,才建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发

展和社会进步，根据宪法，制定本法。这充分的说明了国家制定本法的良苦用心，是为了全体的劳动者能够得到相应的正当待遇，从而体现出个人的人生价值，并且间接的保障了伟大的社会主义的经济秩序的稳定，社会的稳定又能促进个人的人生价值创造，使其进入一个良性循环。再次劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。此条充分的显示出了本法的尊重人权，保障人权的态度，人人是平等的，正当的劳动是受人尊敬的，其中没有高低贵贱之分，当发生劳动争议时，为我们指明了争取自己正当权益的方式，争取正当权益的地点，另外它也规定了我们劳动者应当去做的，劳动者并不仅仅是只享受我们应得的权力，同样拥有我们所应承担的义务，平等是双方面的，只有互相理解、尊重、支持才能得到我们应该得到的一切方面。

再者用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。时间是检验真理的唯一标准，没有什么能够是永生不朽的，随着社会的发展，时代的进步，当生产关系不能适应生产力的发展时，就会有新的一套关系来取代它，所以此规章制度会随着时代的不断发展而进行着相应的调整，这一切都显示着国家的深思熟虑和为人民负责的原则。

国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。这一切说明国家提倡和鼓励广大的劳动者投身于不断的革新和发明的思想，众人拾柴火焰高，当充分发挥出广大劳动者的聪明才智时，我们的中华民族才会屹立于不败之林，同样，这也是为广大劳动者提供创造自身价值，展示自己聪明才智的机会。

社会保险基金经办机构依照法律规定收支管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪用社会保险基金。这里充分显示出国家对每个劳动者的社会保障的重视，没有人能长生不老，有了保障的工作才能更加激发广大劳动者工作的热情，工作的积极性，当他们的积极性被调动起来后，我们的创造力，我们的凝聚力就更能显示出来，我们民族的腾飞便指日可待。

以上是部分劳动法的内容，在这些字眼中都可以看出，国家的政策方针均是本着以人为本的原则制定的，其中不乏一个领导者的良苦用心，和英明决策，从充分调动人民群众的积极性，充分发挥人民群众的聪明才智，使劳动者有保障，制定的细致、人性，中华的腾飞指日可待。

## 写合同心得篇三

《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》）在20xx年1月1日就要实施了，通过学习，我对该法有了一个全新的认识，最大的感触就是企业的责任重了。《劳动合同法》与《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）相比更加具体、完善，具有较强的操作性，最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任。因此，对企业的社会责任要求更高了，企业应认真学习、准确理解、自觉执行。只有这样，才能避免法律和经济上的风险。现就我在这次培训中所得所感陈述一下，与各位同仁共飨。

一、《劳动合同法》突破《劳动法》，适用范围扩大，原则增加，反映了立法者的价值趋向。

（一）、《劳动合同法》的适用范围扩大了。《劳动合同法》第二条，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办

非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。---(该符号代指分款符,下同)国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。《劳动合同法》第九十六条,事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。该法第二条第一款将适用范围扩大到“民办非企业单位”,如民办学校、民办医院等,解决了长久以来这些单位发生劳动争议无法可依,法院适用不统一的窘境。第二款是突破些规定,立法时争论很大,最终将其列入,但是在适用时多受掣肘(见第九十六条)。

(二)、订立劳动合同应遵循的原则增加了。第三条,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。

---依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。相较劳动法,新增了“公平”、“诚实信用”原则。“公平”、“诚实信用”原则在该法中多有体现,如用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作条件、内容、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及其它劳动者要求的情况。相对的,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。这些规定相应地转化为权利义务,企业在签订合同时应注意履行义务和行使权利。

二、《劳动合同法》对签订书面劳动合同的特殊要求,并且规定了企业不签订的法律责任。

《劳动合同法》第十条,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。---已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。《劳动合同

法》第八十二条，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。——用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。《劳动合同法》第九十七条，本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。——本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。《劳动合同法》第十四条——用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。在本项下，需注意两个问题：一是“用工之日”的确定，现实中，用人单位对劳动者进行通知的时候经常使用“报到”一词，报到之日一般应理解为用工之日，所以这个词应慎用；二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的，用工企业需要保留劳动者拒签的证据，由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

三、企业制定规章制度须履行民主程序并向劳动者公示，否则该规章制度不能做为处理劳动争议的依据。

《劳动合同法》第四条，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。——用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。——在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。——用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。《劳动合同法》第八十条，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法

规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。用人单位制订规章制度应履行的民主程序，制定程序主要分两步：第一，应当经职工代表大会或者全体职工讨论；第二，与职工代表平等协商确定。

对第二款“平等协商确定”的理解，有两种意见：须经工会平等协商一致；只须协商，不须协商一致。笔者认为应采取第二种理解。因为用人单位对规章制度是单方行为，应有制定权。否则用人单位的自主权将大受限制，经营也会受限制，不利于企业的经营与发展。当然，关于这一条款的理解，有待劳动部的进一步解释。在劳动合同法明确规定了该项制度以后，一旦发生劳动争议需要适用到企业规章制度时，该规章制度是否可适用首先会从该形式上审查，不具备的不能做为处理争议的依据。这就是在考验企业本身的管理能力。履行民主程序要求用工企业做到以下几点：设立有职工代表大会或工会；建立规范民主程序的规章制度；注意工作中保留履行民主程序的证据。那么做到向员工公示，综合起来不外乎一面几种：1、在《劳动合同》中约定公示的方式，如员工手册等；2、员工签收的方式；3、员工传阅确认的方式；4、局域网上公开(受到质疑)、单位公开栏公开。

#### 四、引导企业与劳动者订立无固定期限或较长期限的劳动合同。

《劳动合同法》第十四条，无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。——用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第

二项规定的情形，续订劳动合同的。——用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。第八十二条，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。——用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。无固定期限合同并不是永无终止，它也适用《劳动合同法》第四章关于“劳动合同的解除和终止”的规定，注意与过去的“铁饭碗”的区别。无固定期限合同是劳动合同法倡导的用工方式，在特殊情况下，法律要求用工企业必须签订，不签订的将承担法律责任。

除了以上几个方面，《劳动合同法》还规定了合同期满终止企业的补偿责任等，新内容很多。如同20xx年《公司法》修改扩大了公司章程的作用一样，《劳动合同法》增加了企业的责任，企业须高度重视。

## 写合同心得篇四

按照市律师协会的安排，我有幸在人民会堂听到了范战江先生的讲座。范先生乃是律师界的前辈，也是《劳动合同法》的起草人之一，他在整堂讲座中贯穿了一个理念：即《劳动合同法》是用人单位和劳动者博弈的产物，用来调整对立统一的矛盾，以实现和谐的劳动关系。该法的第一条申明了立法宗旨，“保护劳动者的合法权益”赫然入目，而范先生在讲座中强调，用人单位和劳动者的法律地位平等，但实际地位是不平等的，二者的强弱是相对的、可转化的。尤其是在《劳动合同法》规定了许多向劳动者倾斜的条款之后，用人单位如果不通过合法正当的方式去规避风险，就可能会在该法实施后付出高额成本。

范先生单设一章专门讲授了“劳动争议仲裁中的证据采集”，



既立足法律条款，又有实践操作性，笔者依据讲义、笔记和法条，加之个人理解，整理如下：

### 1. 规章制度公示证据的采集

《劳动合同法》第四条中规定，用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时应与职工讨论，加以公示或告知。并在第八十条规定了罚则，这就要求用人单位不但要尽到公示告知的义务，还须保存相关证据加以证明。建议讨论规章制度时由职工代表在会议纪要上签字确认，规章制度公布后由全体职工签领并传阅，以及签订承诺书表示知晓并遵守。

### 2. 招工履行告知义务

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。”建议用人单位制作《入职告知书》，写明法定的告知必备事项，由每一位劳动者上岗前确认后签字。

### 3. 建立职工名册备查

为了能与劳动者建立信息交换的良好渠道，建议企业实施动态化管理，建立职工名册后及时更新，随时了解劳动者基本情况的变化。

### 4. 订立书面劳动合同

《劳动合同法》第十条对此明确规定，还有第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”可见，签订书面劳动合同已成为用人单位保护的必要措施。如果劳动者不肯签书面合同，恐怕用人单位在一个月后要考

虑是否继续用工了。

## 5. 健全劳动合同文本

《劳动合同法》第十七条规定了九项必备条款，而第八十一条规定：“用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”这就要求用人单位不但要将合同条款加以完备，还要及时地将合同文本交付给劳动者，建议交付时一定要由劳动者签收，并妥善保留回执。

## 6. 无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条规定了一经劳动者提出或者同意，用人单位就应当订立无固定期限劳动合同的三种情形，而且这对于用人单位来说是被动的、强制地，因为第八十二条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”但第十四条有一个排除条款——“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外”，建议用人单位在接近强制订立无固定期限劳动合同期限时，向劳动者发放签约意向书，征求劳动者的意见，由劳动者来决定是否订立固定期限劳动合同。

## 7. 审核劳动者的主体资格

《劳动合同法》第二十六条规定了劳动合同无效的三种情形，同时第八十六条规定因合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。这就需要用人单位在用工前要严格审核劳动者的身份证、学历学位证及职业证件，并由劳动者签订承诺书，承诺其健康状况、身份学历、专业技能真实有效，签约意思真实自治。

## 8. 第二劳动关系问题

《劳动合同法》第三十九条规定了用人单位可以解除劳动合同的六种情形，其中第四项规定，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。而第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”建议用人单位在订立劳动合同时，要求劳动者提供解除或终止劳动关系的证明，并要求劳动者承诺如因前述证明失实而给其他用人单位造成损失的，由劳动者自负其责。

## 9. 发包方须承担的连带责任

《劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”这就需要用人单位在进行工程发包时，注意审核承包者的资质，尽量选择规范可靠、有一定风险承受力的公司法人；用人单位如果选择了个体户包工头，一旦发生工伤事故，是要负连带责任的。

## 10. 解除或者终止劳动合同的书面证明，

《劳动合同法》第五十条规定，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。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。”用人单位在这里有两项义务，一是向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，而是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，如果此义务履行不当，在该法第八十九条规定了罚则，所以建议用人单位建立劳动合同文本的归档备查制度。

平心而论，我和绝大多数人民群众一样，都是劳动者。从用人单位角度谈了些建议，是希望抑制道德风险，防范法律风险，实现劳动关系双方的良性互动，希望不会因为视角问题受到立场方面的责难。

## 写合同心得篇五

合同是现代商业交易中不可或缺的重要组成部分，它在维护市场秩序、保护商业主体权益等方面具有不可替代的作用。本文将从个人实践出发，分享个人对合同基础的心得体会，以期对读者有所启发和帮助。

### 二、认真审视合同的重要性

签订合同并非简单的纸面形式，它是商业合作中的纽带，牵涉到各方的权益和责任。因此，认真审视合同具有非常重要的意义。这包括了解合同的各项条款，明确自己的权利和责任，以及合同违约所承担的后果等。只有真正理解合同的含义，才能更好地把握商业机会，更有效地管理风险。

### 三、签订合同时注意细节

在签订合同的过程中，我们需要特别注意细节。例如，正确填写合同所需的信息，确保合同的合法性和有效性，以及确保所有合同条款都得到仔细考虑并获得双方的认可。此外，还要注意约定违约条款，包括违约责任的范围和承担方式，以及可能导致解除合同的情况等。

### 四、合同执行过程中遵守承诺

签署合同后，我们要严格遵守承诺，确保履行合同的各项义务。同时，我们也应该要求合同的另一方履行其义务。如果发现对方违约，要及时采取措施，保护自己的合法权益，维护自己的信誉。

## 五、合同的学习是一项长期的过程

合同学习是一个长期的过程，要时刻关注法律法规新动态和市场趋势变化，不断更新自己的知识和技能。在需要的时候，我们也应该寻求专业律师或者律师事务所的帮助，以确保我们的合同在法律和商业上都具有最佳效果。

结论：

综上所述，合同是商业合作和交易不可或缺的重要组成部分。无论在签署合同、执行合同还是解除合同等方面，我们都需要认真对待，并在学习和管理过程中，不断完善自己的知识和技能。通过不断提高自己的能力，才能更好地管理风险，更有效地推动商业合作和交易的发展。

## 写合同心得篇六

近年来，合同在生活中的应用越来越广泛。无论是购房、租房、买车、还是劳动合同等各种类型的合同，我们都不可避免地要涉及到合同的填写。在合同填写的过程中，我们需要注意的细节非常多，特别是在法律层面上，更是一丝不苟。下面是我填写合同的心得体会，希望对大家有所帮助。

### 一、认真审阅合同内容

在填写合同之前，我们需要认真审阅合同内容。包括合同的标题、内容、条款等，都需要我们仔细阅读。如果合同内容不清楚或是使用了法律条文黑话，要及时与对方沟通澄清。只有在彻底理解合同内容的情况下，才能够准确地写出合同的各项条款。

### 二、注意合同格式

在填写合同的过程中，不仅需要注意合同内容，同时也要注意注

意合同格式。准确的填写合同格式是合同有效性的重要前提。在填写合同时，我们需要按照合同的规定填写好标题、正文、公章等信息。合同的正文需要规范清晰，字体不能太小，要注重排版和格式，确保存储在合同所处的页码依次排列。

### 三、遵循合同条款

在合同填写过程中，我们要尽量保证所填写的内容符合合同条款。如果遇到有争议的地方，要与对方多次协商，并尽量达成一致。同时，在合同签署以后，双方都需要遵守合同内容，不能随意修改合同内容或者合同期限。遵循合同条款，不仅是对合同本质的尊重，也是对自己的保障。

### 四、注重条款细节

在填写合同的时候，我们需要注重条款细节。例如，在合同的金额填写方面，尽量使用文字形式来规定数额，以免引发歧义。合同中的日期也需要严格标注，以确保时间的准确性。在填写合同的过程中，我们还需要注意法律术语和法规法律的适用，确保合同的严谨性。

### 五、留好备份，防范风险

最后，在合同填写结束后，我们需要注意对合同进行备份。合同备份可以分为电子备份和纸质备份。两种备份方式在保证合同的安全和真实性方面都很重要。在备份时，最好将合同存储在多个地方以备不时之需。如果合同填写出现了问题，备份可以为我们提供有效的证据来维权。