

合同法心得体会(精选9篇)

在撰写心得体会时，个人需要真实客观地反映自己的思考和感受，具体详细地描述所经历的事物，结合自身的经验和知识进行分析和评价，注意语言的准确性和流畅性。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看看。

合同法心得体会篇一

合同法律的学习对于高中生而言，或许是一个相对冷门的领域，但是，我们作为法制意识不断提升的新时代青年，不应该忽视它的重要性。在这一学科的学习中，我深感到了法制教育的必要性和积极性，同时也提高了对法律的认知和对生活中合法权利的维护意识，发现了自己的不足和需要提高的地方。

一、学合同法律的初心

作为一个高中学生，学习法律对我来说未免有些陌生。但始终以来，我都很关注身边发生的各种公案。特别是类似于合同纠纷等等的案件，它们似乎和我们的生活息息相关。也正是出于对合同法律知识的好奇感，让我选择了学习这一领域的法律课程。

二、认识到合同法律的重要性

与初入学时的懵懂不同，我在学习中渐渐明白了合同法律的重要性。与生活息息相关的合同，既有利于维护双方权益，也有助于减少因合同纠纷带来的不必要的麻烦和损失。进而，我们学生也需懂得如何维护自己的合法权益，增强自我保护能力。

三、学习合同法律的学科特性

学习合同法律需要对很多相关概念进行深入了解和掌握，例如：合同成立、合同利益、违约责任等等。始终坚持了解合同法律在学科中的特性，强化了学习欲望，对于以后的职业规划和学科选择产生了积极影响。

四、如何提高学习水平

我深知学习合同法律对于高中生来说并不容易。可能会遇到很多疑难点，因此我们可以通过互相交流，以及与老师的多次沟通讨论，在锻炼思维能力的同时，加深了对合同法律的理解。同时，在学习过程中不断总结、梳理知识点，和同学一起创设轻松、高效的学习方式也非常重要。

五、 结语

合同法律的学习对于高中生来说的确具有必要性，不仅可以锻炼我们的思维和表达能力，更重要的是增强自我保护意识，提高法制观念。只有不断学习和提高，我们才能为将来的生活打下一个坚实的基础，让自己变得更加优秀，并且为未来的事业奠定更加有力的基础。

合同法心得体会篇二

编号：

甲方：__

经济类型：__ 法定代理人：

地址：

乙方：__

性 别： _ 出生日期： 文化程度：

身份证号码： ____

家庭住址： 邮政编码：

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为 期限合同。

本合同生效日期 年 月 日，其中试用期 个月。

本合同 终止。

二、工作内容

第二条乙方同意根据甲方工作需要，

部门，担任

岗位(工种)工作。

第三条乙方完成的工作任务 ， 达到标准，或在岗位(聘任)协议中约定。

三、劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方执行 工作制。执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。甲方保证乙方每周至少休息一日。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间的，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康

的条件下，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务情况下，工作和休息休假由乙方自行安排。

第五条甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资；加点的，甲方应支付加点工资。

第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工展出流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则。

第九条执行定时工作制或综合计算工时工作制的乙方为甲方工作，甲方每月

日以货币形式支付乙方工资，工资不低于 ，工资分配水平在岗位(聘任)协议中约定，其中试用期间工资为 元。

执行不定时工作制的工资支付按 执行。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方现岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于 。

五、保险福利待遇

第十一条甲乙双方应按国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照 执行。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇：

六、劳动纪律

第十五条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直到解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十九条经甲乙双方协商一致，本合同可解除。

第二十条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
3. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
4. 被依法追究刑事责任的。

第二十一条有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应提前30日以书面形式通知乙方：

2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
3. 双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，经向工会或者全体职工说明情况听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十三条乙方有下列情形之一，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除本合同：

1. 患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

第二十四条乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方。

第二十六条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1. 在试用期内提前3日通知甲方的；
2. 甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
3. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退职或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

八、经济补偿与赔偿

第二十九条有下列情形之一的，甲方违反劳动合同约定条件的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

2. 甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第三十条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于乙方解除本合同前12个月平均工资1个月的经济补偿金，最多不超过12个月：

1. 经与乙方协商一致，甲方解除本合同的；

2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，由甲方解除本合同的。

第三十一条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于本单位上年月平均工资1个月的经济补偿金：1. 乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的；2. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由甲方解除劳动合同的；3. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的。以上三种情况，如果乙方被解除本合同前12个月的月平均工资高于单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十三条支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

第三十四条乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资6个月的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

第三十五条甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同的约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，

应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：

九、当事人约定的其他内容

双方当事人经协商一致同意增加以下条款，即：

十、劳动争议处理

第三十八条因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度做为本合同的附件。

第三十七条 本合同未尽事宜或与今后国家、陕西省有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十八条 本合同一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方(盖章) 乙方(签章)

代表人(签章)

签订日期：

劳动合同法

合同法心得体会篇三

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

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。

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。

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。

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。

第五条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章劳动合同的订立

第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条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；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。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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，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；

(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。

第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条劳动合同应当具备以下条款：

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二)劳动者的姓名、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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条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。

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三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全

面履行各自的义务。

第三十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章劳动合同的解除和终止

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；

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(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四十七条规定支付赔偿金。

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。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位,由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以上区域内,建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同,或者订立区域性集体合同。

第五十四条集体合同订立后,应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条用人单位违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

(一)注册资本不得少于人民币二百万元;

(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;

(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;

(四)法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五十八条劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被

派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条用工单位应当履行下列义务：

(一)执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

第六十四条被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

第六十七条用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节非全日制用工

第六十八条非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况;

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时,有权查阅与劳动合同、集体合同有关材料,有权对劳动场所进行实地检查,用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查,应当出示证件,依法行使职权,文明执法。

第七十六条县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内,对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条劳动者合法权益受到侵害的,有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报,县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理,并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

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。

第八十一条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。

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。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，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。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条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。

第九十二条违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条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。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者

或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章附则

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。

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。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自20xx年7月1日起施行。

合同法心得体会篇四

近日，我参加了一场关于合同法的讲座，这是我们学习法律知识的重要一步。在这次的讲座中，我们了解到了许多关于合同法的基础知识。正如讲师所说，我们必须了解与合同相关的法律条款，以便我们在未来生活和工作中能够更好地维护自己的合法权益。下面，我将分享一些自己的心得体会。

首先，我们必须了解什么是合同。在讲座中，我们了解到合同是以约定为基础、双方同意的法律文书，规定了双方应当履行的权利和义务，且双方都应该遵守合同的内容。这使我对合同更为详细的了解。

其次，在讲座中，我们了解到了合同的构成要件。虽然合同并不一定要采用书面形式，但它必须包含四个基本要素：当事人、对象、内容和条件。当事人是指签署合同的各方，对象是指合同所约定的权利和义务所要求的具体事物，内容是指合同的主要内容，条件指合同成立的前提条件。如果其中一个要素缺失，这份文书就不能成为有效的合同，因此我们在签署合同时一定要仔细核对所有的内容和条件。

其次，在了解合同的构成要素之后，我们还要了解合同的效力。在讲座中，我们学习到了合同相对人和合同第三人。合同相对人即合同当事人，可以通过内部协商解决合同纠纷，而合同第三人则无法参与内部协商，只能通过法律途径解决合同纠纷。了解这些知识是非常重要的，因为它可以帮助我们更好地了解合同的影响和效力。

另外，在合同法的讲座中，我们还了解了违约责任的相关知识。讲师带我们深入了解违约责任的类型，包括实际损失和违约金等，同时也告诉我们如何分析合同的风险和掌握约定条款。这些重要的知识将帮助我在以后的生活中更加准确地评估并控制风险，尤其是在签署合同时。

通过这次讲座，我对合同的知识有了更深入的了解。我了解了合同的构成要素、效力、违约责任等知识点。而这些知识不仅仅对于法学专业的同学，对于其他专业的学生来说，也是很有意义的。深刻了解合同法的规定不仅可以帮助我们更好的保护自己的利益，而且还可以在未来工作中用于人际关系中的处理，将能够避免许多的不必要的烦恼和误解。

合同法心得体会篇五

在高中学习合同法律，是出于对法律知识的热爱和对法律职业的向往。因为合法合理的合同是保障社会经济活动顺利进行的基础。而学习合同法律，不仅能够了解合同的基本要素和形成规则，还能够锻炼分析问题和解决问题的能力，更有利于将来的职业发展。

第二段：理解合同法律的基本原则

合同法律有着严谨的法律逻辑和独特的法律约束力。我们学习的第一步就是要理解合同法律的基本原则，如自由原则、公平原则、诚实信用原则、平等原则等。其中最重要的是诚实信用原则，也是现实生活中最重要的法律原则之一。合同的成立既要讲究合法性，更需要讲究公平性，维护良好的合同自由意识和自发性，才能让双方达成真正满意的合同协议。

第三段：学习实例分析的重要性

合同法律的学习不仅要理论联系实际，还要注意注重实际案例的分析学习。这是我在学习过程中深感到的一点。只有把所学的规则与实际案例相结合，才能更加明确和清晰地了解合同标的、当事人、效力及终止等各方面问题。通过案例分析，我不仅能够学会一些实用的法律技巧和方法，更能够直观感受到合同在现实生活中的重要性和实际运用。

第四段：学习合同的契约精神

学习合同法律，有着深刻的契约精神。契约精神是一种法律上的道德标准和文化观念，它要求当事人必须真实、明确、自愿地达成合同协议，并尽到约定的义务。而在现实生活中，我也体会到契约精神的应用。比如，当我们购买商品或签订其他协议时，尽管我们处于弱势位置，但也要勇敢地维护自身权益，要求符合合法合理的合同标准，打造良好的商业道

德观念并激励社会道德进步。

第五段：关于小结

学习合同法律，是一种对法治精神的追求和对实际生活需要的积极响应。在这个过程中，我们不仅能够培养法律素养和法律职业素质，更能够改变自身的思维习惯和生活方式。同时，还能够助力社会经济的顺利发展，并推进社会道德的发展进步。今后，我相信，在学习中逐步提升自己对于合同法律的认识和理解，更进一步实现个人价值和社会价值的双重发展。

合同法心得体会篇六

一、合同签订前应该注意的问题：首先，合同订立前我们需要界定一下合同的范围。其次，合同签订前应当审查合同对象：（一）合同的合法性。法律是否允许，有什么特别要求等，这是我们首先要考虑的问题。因此，为了确保合同合法有效，在订立合同之前，需要查阅相关法律、法规的规定或者咨询律师，确认一下签订这样的合同或者这样签订合同是否合法，也可以使我们对将来的风险有个预测。（二）合同相对人。在签订合同之前，除了需要对合同相对人是否适合作为合作对象等商业、技术方面的情况进行必要的了解外，为了确保合同的顺利履行，还需要注意以下几个问题：1、合同相对人是否具有合法的订立合同的主体资格。实际上，在订立合同之前对合同相对人的性质进行审查是对合同合法性进行审查的延伸，有条件的话在订立合同之前最好先审查以下文件：（1）公民个人的身份证件或企业法人营业执照、不具备法人资格的企业的营业执照、社会团体法人登记证书、事业单位法人证书等；（2）企业、社会团体、事业单位法定代表人身份证明；（3）对方具体负责订立合同的人的介绍信或授权委托书。

这些文件应当附在所签订的合同书后面与合同一起存档备查。
2、合同相对人的履约能力。履约能力是我们选择合作伙伴时

要考虑的一个重要问题，但这主要是商业上的考虑，从法律方面来说，对合同相对人履行能力的考察主要有以下途径：(1)调查相对人的工商登记档案。借此可以从侧面了解相对人的规模和从业经验等。(2)调查相对人的房产登记档案、机动车登记档案等财产状况。其主要目的是了解万一合同相对人违约或出现其他情况给我方带来经济损失时是否有能力赔偿我方。(三)合同标的。在订立合同前，对于合同标的我们需要注意的是该标的是否合法 以及该标的是否存在权利瑕疵。1、标的是否合法。2、标的是否存在权利瑕疵。所谓瑕疵通俗地说就是有缺陷，包括两种，一种是物的瑕疵，这比较好理解，也就是物的品质如形状或功能有问题，这种瑕疵比较容易被注意到。另一种是权利瑕疵，是指标的物上存在着他人的权利而致使合同内容无法实现，浅显地说，就是合同标的物上存在法律障碍而有可能导致我们的目的无法实现。权利瑕疵往往容易被人们忽略。在订立合同前要对标的物各方面的情况都考察清楚，以防范风险，同时也减少订立合同的成本。

三、企业自身的思考。1、严格管理公章，防止他人偷盖造成经济损失;2、严格管理介绍信、授权书等，切忌将盖有公章的介绍信、合同、授权委托书或单位名头纸给流失。

综上所述，我们在合同订立之前需要做大量的工作，来确保我们即将签订的合同能够得到履行，同时将我们订立合同的风险尽可能地降到最低。

二、合同签订中应该注意的问题：

(一)、关于合同生效的几个问题。

签订合同都有一个谈判的过程，双方讨价还价，最后达成一致才能签订合同书。有些合同，由于双方不在同一地区，签订合同的过程是通过电话、传真 或者是e-mail等形式来进行的。这些都是被现行《合同法》所允许的。《合同法》把签

订合同的过程分解为要约和承诺两个阶段。通常，一方当事人向对方发出要约，对方讨价还价又发回反要约，双方经过几轮要约与反要约的往来，最后对合同条件达成一致，做出承诺，合同即告成立了。

要约又称为发盘、出盘、发价、出价或报价等，是希望和他人订立合同的意思表示，发出要约的人称为要约人；接受要约的人则称为受要约人、相对人或承诺人。

要约必须包含有与他人订立合同的目的，必须向要约人希望与之缔结合同的受要约人发出，内容必须具体、确定和完整，经受要约人承诺，要约人即受要约的约束，即有订立合同的义务。

所谓承诺，就是受要约人同意接受要约全部条件的意思表示，承诺生效时合同成立。承诺的内容必须与要约的内容一致，受要约人对要约的内容做出实质性变更的，为新要约，又称为反要约。有关合同标的、数量、质量、价款或者报酬、履行期限、履行地点和方式、违约责任和解决争议方法等的变更，是对要约内容的实质性变更。

与要约和承诺有关的就是合同的形式问题。观念上，只有双方订立书面的合同才是有效的合同，只有双方签字盖章了的合同才成立生效。但是，依据《合同法》的规定，我们的这种想法绝对是有误差的。《合同法》第十条改变了这种规定，它规定：“当事人订立合同，有书面形式、口头形式和其他形式。”也就是说，合同的形式不再只限于书面形式，这是与国际接轨的作法，与是经济现实相符合，目的是为了提高效率。所以，按现行《合同法》的规定，并不一定是只有签了书面的正式合同才叫做签订合同，可能我们的一些信函往来或者行为就已经使合同成立了。总的原则是，合同自承诺生效时成立，而承诺则自承诺通知到达要约人时生效，因此，合同就从承诺到达要约人时成立。合同法这样规定，使合同的签订比较容易，无疑提高了经济效率，但相对而言，安全

性就差了一点，日后出现纠纷或诉讼举证也很困难。所以法律允许当事人对合同形式做出约定，我们可以要求签订书面合同，可以对合同内容做出较详细的约定，以策安全。书面形式包括合同书、信件和数据电文(电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件等)及其他可以有形地表现所载内容的形式。当事人采用信件、数据电文等往来函件的形式订立合同的，可以在合同成立之前要求签订确认书，则合同于签订确认书时成立。

明确了法律关于合同形式的规定，可以明晰我们认识上的误区，在实务中也有助于避免不必要的经营风险。比如说，我们公司要购买一批设备，通过市场调查，我们向自己满意的一家公司发出了信息，而这个信息具备了要约的全部条件，构成一个要约。那么，如果对方做出承诺，则承诺到达我们公司后合同就已经依法成立了。可是我们按原来的思维，认为书面合同还没签订，合同还没成立，我们还可以继续选择更好的交易伙伴，所以我们可能还在与其他公司联系磋商。但是，此时对方基于已成立的合同可能已经在履行了。这样的危害是，我们认为合同没有订立，找到了更好的合作者又签订了合同，这就构成了对原来那家公司的违约，就要违约赔偿甚至诉讼。值得一提的是，根据法律规定，按交易习惯或要约的明确规定，对方甚至可以不做出承诺通知，直接将设备发送到我们公司，以行为作出承诺。那样我们可能就更被动了。

合同法心得体会篇七

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

一、合同的类型和期限

第一条 本合同的类型为：_____。期限为：_____。

使用提示：

当事人可从下列类型中任选一种：

(一)有固定期限合同。期限____年，自____年____月____日至____年____月____日。

(二)无固定期限合同。自____年____月____日起。

(三)以完成一定工作任务为期限的合同。具体为：_____。

法规示要：

1、《劳动合同法》第十二条规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2、《劳动合同法》第十四条规定：有下列情形之一，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。

二、试用期

第二条 本合同的试用期自____年____月____日至____年____月____日。

使用提示：

当事人双方首次签订劳动合同时，在合同期限内可以约定试用期。试用期约定属于选择性约定。

法规示要：

1、《劳动合同法》第十九条规定：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。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三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

2、《劳动合同法》第二十条规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

3、《劳动合同法》第二十一条规定：在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第三条 录用条件为：_____。

使用提示：

如文化知识、身体状况、劳动技能等。

法规示要：

《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者在试用期间被证明

不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。

三、工作内容和工作地点

第四条 乙方的工作内容为：_____。

第五条 乙方的工作地点为：_____。

四、工作时间和休息休假

第六条 乙方所在岗位执行_____工时制，具体为：_____。

使用提示：

1、现行法定工时制度分为：标准工时制、综合计算工时工作制、不定时工作制。当事人应明确选择其中之一。

2、执行标准工时制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。执行综合计算工时工作制或不定时工作制的，应经劳动保障行政部门批准。

第七条 甲方严格执行国家有关休息休假的规定，具体安排为：_____。

甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

法规示要：

1、《劳动法》第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

2、《劳动法》第四十一条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者

身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

五、劳动报酬

第八条 本合同的工资计发形式为：_____。

使用提示：

企业工资计发一般有计时或计件两种形式，当事人可从下列方式中任选一种：

(一)计时形式。乙方的月工资为：_____元(其中试用期间工资为：_____元)。

(二)计件形式。乙方的劳动定额为：_____，计件单价为：_____。

使用提示：

劳动定额应当是本单位大多数从事此类岗位的劳动者在法定工作时间内能够完成的。

法规示要：

1、《劳动法》第四十八条规定：国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

2、根据《上海市企业职工最低工资规定》第五条的规定，下列项目不作为最低工资的组成部分，单位应按规定另行支付：一、个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金；二、延长法定工作时间的工资；三、中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；四、伙食补贴(饭贴)、上下班交通费补贴、住房补贴。

第九条 甲方每月___日以货币形式足额支付乙方的工资。

使用提示：

甲方要建立健全工资管理制度，使用规范的工资单及签收形式，作好各项必要的台帐记录。

法规示要：

1、《劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

2、《劳动合同法》第三十条规定：用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

合同法心得体会篇八

近期，我参加了一场合同法的讲座，使我对合同的概念、要素、形式等方面有了更加深入的了解，提高了我的法律意识和法律素养。下面，我将结合自己的体会和理解，谈谈这次讲座给我带来的收获。

一、加深了对合同基本概念的认识

在讲座中，我理解到合同是民事法律关系的基石，具有法律约束力的协议。它是一种法定的权利和义务的体现形式，是让各方在规定的范围内的权利得到保护的一种方式。合同在现代社会经济活动中具有不可替代的作用，是企业和个人平稳交往的最基本依据。

二、明确了合同的要素内容

参加讲座后，我对合同的要素有了更加细致的认识。合同要素包括合同当事人、合同对象、合同内容、合同形式等组成部分，各个要素构成了一个完整、系统的合同制度。合同必须包含以上几个要素，缺少任何一个要素，都会导致合同的

无效或者部分无效。

三、加强了对合同法规定的理解

在讲座中，我对合同法的规定有了更深刻的认识。合同法对合同的成立、履行、变更、解除等方面都做出了详细的规定，这为各方权利义务的明确提供了依据。掌握和运用可以有效地对合同的履行、解决争议等方面提供必要保障。

四、提高了合同的谈判和签订技能

合同讲座让我领悟到在和他人谈判时应该如何把握节奏，明确自己的和对方的利益点，并及时做出决策，达成双方的共识和目标。在合同的签订环节中，要尽可能地明确合同要素，十分关注合同某些条款的详细表述。

五、增进了法律意识和法律素养

通过这次合同法讲座，我认识到了法律对于社会的重要意义，了解了法律的基本概念、背景和文化，了解了法律制度对行为的规范和解决矛盾的原则。这次讲座对于提升我们的法律意识和法律素养都起到了不可忽视的作用。

总之，这次合同法讲座对于我是一次难得的学习机会。通过这次体验，我理解了合同的概念、要素和形式，以及合同法规定的详细内容，同时，我的谈判和签订技能也得到了提高。这次经历还让我更加明确了法律意识和素养的重要性，并不断提高自己的法律素质。最后，我相信这些经验和收获在今后的生活和工作中都会带给我更多的机会和收获。

合同法心得体会篇九

随着经济的发展和全球化的进程，合同法逐渐成为各种商业交易的法律基础，其重要性日益凸显。作为一名法律专业学

生，我不久前参加了一门名为“项目合同法”的课程，本文结合我的学习体会，谈谈我对项目合同法的理解和体会。

一、了解合同法的基本概念

说到合同法，首先需要了解的是什么是合同。合同是一种民事法律行为，是在平等自愿基础上，双方协商一致，产生相互权利义务关系的法律文件。学习项目合同法，我们首先需要了解的是合同的概念、种类、构成要件以及效力和解除等基本概念。

二、项目合同的特点和构成要件

项目合同是指双方为了完成一项具体工作而签订的合同，通常具有较高的价值和长时间的执行周期。在学习项目合同法过程中，我们了解到项目合同的特点主要有明确性、时效性和协同性等。此外，构成项目合同的要件包括合同标的、数量、质量、价格、履行期限、履行地点、履行方式等。

三、项目合同的风险防范与纠纷解决

在项目合同的履行过程中，往往会涉及各种风险和纠纷。因此，学习项目合同法还需要了解如何防范和处理这些风险和纠纷。具体来说，可以采取合同约定、保证金、担保、保险等方式防范合同风险；同时，在纠纷发生时可以通过协商、仲裁、诉讼等方式解决纠纷。

四、案例研究的重要性

除了理论知识外，案例研究是学习项目合同法不可或缺的一部分。通过研究真实的案例，我们可以深入了解项目合同法在实践中的应用和问题，进一步加深了解和理解。例如，在课程中我们研究了北京国安体育场合同纠纷案和北京首都机场T3航站楼项目合同与风险管理案例等，这些实际案例的研

究有助于我们顺利地理解课程内容。

五、启示与思考

学习项目合同法让我深刻认识到合同对于商业交易的重要性，同时也意识到法律知识在实际应用中的价值和作用。项目合同的特点和要求要求我们在签订合同时需要注重条款的明确性和可执行性；在履行合同时需要遵守合同的约定和履行诚信义务。此外，通过案例研究，我还发现在项目合同中，诚信和信任的作用尤为重要。

综上所述，学习项目合同法不仅是法律专业学生必修的课程，对于法律实务工作者和商业从业者来说，掌握项目合同法知识也是至关重要的。通过深入学习和实践，我们可以更好地理解合同法的基本概念、构成要件和特点，有效防范和处理合同风险和纠纷，为保障商业交易的顺利进行提供法律保障。